

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

На правах рукопису

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

Дисертація на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Науковий консультант –
Іншин Микола Іванович,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
-------------------	----------

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА.....	16
--	-----------

1.1 Співвідношення трудового права і трудового законодавства на етапі їх становлення й розвитку.....	16
--	----

1.2 Сучасний стан правового регулювання трудового права і законодавства України.....	31
--	----

1.3 Теоретико-методологічні підходи до визначення понять «трудове право» і «трудове законодавство».....	49
---	----

Висновки до Розділу 1.....	65
-----------------------------------	-----------

РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВЕ ПРАВО.....	70
---	-----------

2.1 Проблеми співвідношення теоретичної конструкції понять «система трудового права» і «система трудового законодавства».....	70
---	----

2.2 Сутність і структура системи трудового законодавства України.....	88
---	----

2.3 Поняття, внутрішня побудова й види нормативно-правового акта як структурного елемента системи трудового права і законодавства.....	106
--	-----

2.4 Проблеми співвідношення інституту трудового права й інституту законодавства.....	124
--	-----

Висновки до Розділу 2.....	137
-----------------------------------	------------

РОЗДІЛ 3 ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА.....	143
---	------------

3.1 Поняття принципів трудового права і законодавства.....	143
--	-----

3.2 Система принципів трудового права і законодавства.....	166
--	-----

3.3 Загальноправові й галузеві принципи трудового права і трудового законодавства України.....	175
--	-----

Висновки до Розділу 3.....	218
-----------------------------------	------------

РОЗДІЛ 4 ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА.....	225
--	------------

4.1 Поняття і система джерел трудового права і трудового законодавства.....	225
---	-----

4.2 Закони як найвищий рівень джерел трудового права і законодавства України.....	251
---	-----

4.3 Підзаконна нормотворчість як джерело трудового права і законодавства.....	275
---	-----

4.4 Локальні нормативно-правові акти в системі джерел трудового права та законодавства.....	297
---	-----

4.5 Договірний рівень правового регулювання трудового права і трудового законодавства.....	311
--	-----

Висновки до Розділу 4.....	324
-----------------------------------	------------

РОЗДІЛ 5 ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	332
--	------------

5.1 Проблеми розмежування і перспективи розвитку співвідношення галузі трудового права і трудового законодавства.....	332
---	-----

5.2 Зарубіжний досвід формування галузі трудового права і трудового законодавства на рівні соціального партнерства.....	344
---	-----

Висновки до Розділу 5.....	354
-----------------------------------	------------

ВИСНОВКИ.....	359
----------------------	------------

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	368
--	------------

ВСТУП

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 організовуючого 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 самотійно їх урегульовувати, 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. Андріїв, 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 договірної рівня 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;

– ґносеологічний 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.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА

1.1 Співвідношення трудового права і трудового законодавства на етапі їх становлення й розвитку

Наприкінці XX ст. на карті світу з'явилися нові самостійні країни, що утворилися внаслідок розпаду Союзу Радянських Соціалістичних Республік. Одна з таких держав – це Україна. 16 липня 1990 р. було прийнято Декларацію про державний суверенітет України, в якій зазначалося, що Верховна Рада Української РСР, виражаючи волю Українського народу, прагнучи створити демократичне суспільство, виходячи з потреб всебічного забезпечення прав і свобод людини, шануючи національні права всіх народів, дбаючи про повноцінний політичний, економічний, соціальний і духовний розвиток народу України, визнаючи необхідність побудови правової держави, маючи на меті утвердити суверенітет і самоврядування Українського народу, проголошує державний суверенітет України як верховенство, самостійність, повноту й неподільність влади Республіки в межах її території й незалежність і рівноправність у зовнішніх зносинах [58].

Через рік (24 серпня 1991 р.) Верховна Рада Української РСР приймає постанову про Акт проголошення незалежності України, в якому йдеться, що, виходячи з небезпеки, яка загрожує Україні у зв'язку з державним переворотом в СРСР 19 серпня 1991 р., продовжуючи тисячолітню традицію державотворення в Україні, враховуючи право на самовизначення, передбачене Статутом ООН та іншими міжнародно-правовими документами, й реалізуючи Декларацію про державний суверенітет України, Верховна Рада Української Радянської Соціалістичної Республіки урочисто проголошує незалежність України та створення самостійної Української держави – УКРАЇНИ. Територія України є неподільною й недоторканною, на ній мають чинність виключно Конституція й закони України [247].

Обравши шлях суверенної й незалежної держави, яка у своєму розвитку сповідує гуманістичні цінності, спирається на демократичні методи управління, Україна в такий спосіб поставила перед собою низку надзвичайно важливих завдань стратегічного характеру, зокрема, перехід від планової економіки до ринкової, відмова від командно-адміністративних методів і засобів проведення державної політики, що вимагало створення власної правової системи, яка враховувала б особливості геополітичного положення України та її національно-культурну специфіку. Однією з основних царин суспільних відносин, що потребувала правового врегулювання, стала сфера трудових відносин. Адже розбудова Української держави, її всестороннє зміцнення, в тому числі й економічного, залежать від самовідданої праці її населення [18, с.209–211].

За роки незалежності України виконано вже надзвичайно великий обсяг роботи в частині регламентації найбільш важливих і принципових сфер суспільних відносин, в тому числі і трудових. Утім, стверджувати, що національну галузь трудового права сформовано остаточно, навряд чи можна. Достатньо зауважити хоча б те, що в країні й досі не прийнято власний основний закон у царині трудових відносин – Трудовий кодекс, який уже багато років перебуває на стадії проектування, в той час як сферу цих відносин регулює Кодекс законів про працю України, прийнятий ще в 1971 р., тобто в глибоку епоху. Цілком очевидно, що, попри всі внесені до нього численні зміни й доопрацювання, він давно вже застарів і не відповідає вимогам сучасного українського суспільства. У пояснювальних записках до проектів цього кодифікованого акта від 4 грудня 2007 р. й 22 квітня 2013 р. слушно зазначається, що необхідність прийняття Трудового кодексу України зумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що мають місце в державі у зв'язку з соціально-економічними перетвореннями і формуванням ринкових відносин, які тією чи іншою мірою стосуються праці. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні

вирішуватися засобами трудового права. Підготовка нового ТК України пояснюється також тим, що чинний КЗпП України, прийнятий ще в 1971 р. вже застарів і не відповідає сучасним економічним умовам, незважаючи на численні зміни, внесені до нього. Крім Кодексу, який до 1991 р. практично був єдиним законодавчим актом, регламентуючим трудові відносини в країні, за період її незалежності було прийнято низку законів з трудових питань: про охорону праці, про оплату праці, про колективні договори й угоди, про відпустки та низка інших [258].

Удосконалення регулювання трудових відносин повинно відбуватися на підставі ґрунтовного науково-теоретичного опрацювання найвагоміших аспектів трудового права і трудового законодавства. Ось чому проблема співвідношення галузей трудового права і трудового законодавства є доволі актуальною і потребує поглибленого наукового вивчення.

У процесі аналізу співвідношення будь-яких галузей права з відповідними галузями законодавства надзвичайно важливим залишається момент дослідження перш за все їх генези. Не є в цьому винятками трудове право і трудове законодавство. Розгляд їх з історичної точки зору допоможе встановити етапи виникнення й подальший розвиток цих правових інституцій, з'ясувати, як вони співвідносилися між собою протягом своєї еволюції.

О. Ф. Скакун відзначає, що застосування конкретно-історичного методу дозволяє вивчити специфіку державно-правового явища конкретного історичного періоду, простежити його динаміку, пізнати генезу подій, фактів та ідей (теорій) у контексті їх виникнення, формування й функціонування, виявлення внутрішніх і зовнішніх зв'язків, закономірностей і суперечностей. Завдання цього методу – встановити значення досліджуваного об'єкта для періоду його існування й перспектив розвитку, а також зв'язок із сучасністю [283, с.15].

Як наголошує Ю. М. Гавриленко, одним з важливих напрямків зміцнення правового фундаменту сучасної Української держави є вдосконалення трудового законодавства для забезпечення суспільного виробництва правовим регулюванням. Нині здійснюються заходи з розроблення, прийняття і втілення в життя Трудового кодексу України, який по-новому, з урахуванням сучасних тенденцій і національного історично-правового досвіду регулював би відносини між працівником і роботодавцем. І якщо законодавцем будуть враховані історичні особливості праці, це значно зміцнить і полегшить трудові права наших громадян [46, с.254].

Еволюцію трудового права у своїх працях розглядали Н. Болотіна, В. Догадов, Л. Костенко, А. Крістер, В. Лазаренко, Ю. Леонова, А. Лушніков, А. Пашерстник, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Погоріло, В. Смолярчук, Г. Чанишева, Н. Чубоха, П. Чубинський, І. Шаровкін, В. Щербина, М. Якименко та ін. Указані правники, розкривають, як правило, еволюцію правового регулювання трудових відносин без проведення відмежування трудового права від трудового законодавства, але ж ці правові категорії, попри їх нерозривний взаємозв'язок, не є синонімами і мають свої особливості і специфіку.

Ще у Стародавньому Римі до праці ставилися як до певної соціальної цінності й об'єкта майнових відносин. Однак стверджувати, що трудове право сформувалося в умовах рабовласницького ладу, не можна. Незважаючи на те, що праця вже стала самостійним об'єктом суспільних відносин, останні були цивільно-правовими, тобто використання праці впорядковувалося цивільно-правовими угодами. Зокрема, в римському праві існували 3 різновиди основних договорів найму: а) *locatio conductio rei* – найом речей; б) *location conductio operio* – найом робіт, який продовжуючи свій розвиток, у подальшому став договором підряду; в) *locatio conductio operarum* – найом послуг [42, с.57].

За часів римського правління праця, як зазначалося вище по тексту, була самостійним об'єктом цивільно-правових відносин, тобто, хоча вона й була нерозривно пов'язана з людиною, яка її виконує, праця сама по собі виступає майновою цінністю. Для феодального ж суспільства притаманним було поглинання здатності до праці особою працівника, тобто об'єктом договору ставала не здатність індивіда до праці, а він сам, передаючи себе під владу господаря. У цю епоху застосування праці складало предмет зовнішнього, переважно імперативного правового регламентування. Початкове використання праці опосередковувалося засобами патріархально-сімейного права, а згодом, з падінням авторитету сімейної влади, ця функція майже повністю була сприйнята публічним поліцейським (адміністративним) правом [42, с.57-58; 147, с.22]. Зрозуміло, що за часів панування феодальних відносин, коли праця застосовувалася на підставі особистої залежності суб'єкта права, суспільство теж ще було досить далеким від створення галузі трудового права.

Формування первинних засад трудового права зумовлено активним використанням найманої праці, що було характерним для капіталістичного способу виробництва. Французька революція 1848 р., яка проголосила свободу праці, свободу попиту і пропозиції робочої сили, загальноприйнято вважати родоначальницею трудового права [61, с.11]. Історично трудове право виникло й розвивалося як право охорони праці і завжди становило собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні й економічні права [35, с.10].

Поява на історичній арені фабричного законодавства в Англії, а згодом і трудового права викликана передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їх праці. Інтереси людини праці зумовлюють, власне, і характер впливу на формування норм трудового права [61, с.11]. За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали і вбачають його головну

функцію – соціальну. Звичаї, що послужили джерелом формування українського трудового права, окреслювалися колом суспільних відносин, якими регулювалися відносини між паном і наймитом, громадою й особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, а також між членами цехового братства [328, с.27].

При цьому в упорядкуванні трудових відносин, зокрема, щодо укладення трудових угод, першорядне значення мали саме звичаї (звичаєве право). Договір особистого найму передбачав такі моменти, як попит, пропозицію, певну обрядовість – молитву, могорич, завдаток тощо [147, с.22; 79; 147]. Суттєвою частиною трудової угоди було встановлення строку найму, що за звичаєм погоджувався. Строк поділявся на загальний – при наймі робітника для домашніх або польових робіт і підрядний – пов'язаний із завершенням роботи. Звичаєве право допускало, що найматися й наймати може будь-хто; навіть вік, як обмеження дієздатності особи, не мав значення. Найми, у свою чергу, поділялися на постійні (або тривалі) і строкові (або сезонні). Щодо специфіки виконуваної роботи, то наймалися на сільськогосподарські роботи, на випас худоби, на хатню роботу, на ремісничі роботи та ін [46, с.254].

Вагомим надбаннями тогочасного аграрного суспільства, в якому основним засобом (способом, методом) регламентації суспільних відносин служили норми релігії, стали трудові обряди, що були спрямовані на впорядкування питань робочого часу й часу відпочинку працюючих.

Виробничі календарні цикли утворювалися з послідовних дат праці в полі і вдома, супроводжувалися релігійними святами й обрядами, звичаями, повір'ями і прикметами. Календарні звичаї й обряди українців формально узгоджувались з річним літургічним циклом православної церкви, головними віхами якого були так звані «дванадесяті» свята й пости. Соціально-правовим завданням календарної обрядовості було забезпечення добробуту родини і громади. Правно-виховний її механізм діяв за принципом відповідності між

працею й соціальним статусом особи: наскільки добре людина працюватиме впродовж року, настільки буде вона успішним, заможним господарем, стільки поважатиме її громада. У зв'язку з тим, що добробут спільноти складався з добробуту кожного її члена, календарні обрядодії виконували прозору дидактичну роль, виховуючи працелюбних і відповідальних членів колективу, зобов'язаних підтримувати один одного й допомагати один одному [46, с.255].

Зв'язок різних етапів виконання робіт з тими чи іншими православними святами служив дуже значним організуючим чинником, що поєднував селян, орієнтуючи їх на досягнення спільної мети – вироблення необхідного обсягу продукції для нормального існування роду. Звідси видно, що специфічною рисою звичаєвого права є його тісний зв'язок з національною культурою населення, його традиціями й віруваннями. Сучасне законодавство досить часто ігнорує культурні особливості і специфіку українського народу, що дуже важливо, особливо з огляду на сучасні глобалізаційні процеси, прагнення держав до об'єднання у більш потужні й великі союзи, організації, асоціації тощо. Наведена ситуація має як позитивне, так і негативне спрямування. Так, активне прагнення сучасного суспільства до єдності, установлення єдиних правил суспільного життя, безумовно, сприяє налагодженню конструктивних зв'язків різноманітного характеру між різними державами, їх активному співробітництву з метою вирішення тих чи інших проблемних аспектів суспільного життя й досягненню спільних цілей, наданню допомоги один одному у вирішенні внутрішньодержавних завдань кожної з них. Водночас поряд з означеним позитивним аспектом, глобалізаційні й інтеграційні процеси призводять до стирання національно-культурних рис і втрати надбань [15, с.116-119].

Звичаєві норми регулювали умови й характер оплати найманої праці, що залежало від віку, статі робітників, виду виконуваних робіт, місцевих «тарифів», зрідка особистих, професійних рис найманця, а також від часу,

коли було укладено трудову угоду. Оплата праці була грошовою, натуральною і грошово-натуральною. Розмір платні найманого робітника зазвичай був невеликим. Натуральна оплата передбачала насамперед розрахунки зерном, молоком, що було властивим для таких робіт, як збирання врожаю, жнива, обмолот зерна, сторожування, подекуди догляд за тваринами й випасання худоби. Грошова оплата сільськогосподарської праці здійснювалася за певні види робіт, наприклад, за перевезення з поля на тік копів хліба, косіння сіна, молотьбу зерна тощо. Переважно грішми платили майстрам і ремісникам за будівництво селянської хати з матеріалу господаря, виготовлення воза та ін. Грошово-натуральна оплата характеризувалася отриманням наймитом як грошей, так і одягу або харчів. Вона була найпопулярнішою серед пастухів

Плата провадилася за відпрацьований час на підставі словесного або письмового договору й була диференційованою. Дорослі працюючі отримували найвищу плату, за ними йшли напівробітники й погоничі, жінки різного віку й підлітки отримували майже вдвічі менше порівняно з чоловіками, чим яскраво підкреслювалася статева й вікова нерівність [46, с.255].

Отже, можемо констатувати, що вітчизняне трудове право в дореволюційний період складалося частково зі звичаєвих норм, що у своїй основі спиралися на релігійні свята й обряди, а також норм цивільного інституту римського права *locatio conductio operarum*, згідно з яким одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої [42, с.58]. Інакше кажучи, відбувалися процеси об'єктивного суспільного розвитку, що лягли в основу утворення трудової галузі прав, але про народження в той час трудового законодавства говорити було ще зарано. Принципові питання трудових відносин між найманим працівником і наймачем регулювалися нормами інституту цивільного права і звичаями.

Зі зміною соціально-правової й економічної обстановки в країні передові представники науки цивільного права звернули увагу на появу специфічних відносин у сфері застосування праці. Існуюче в той період регулювання відносин у трудовому процесі переважно методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати трудящих у такій мірі, яка мало чим відрізнялася від феодальних умов праці холопа. Тому вже наприкінці XIX – на початку XX ст. вітчизняне законодавство про особистий найом розпадається на загальне і спеціальне. Перше повністю відповідало вимогам римської класифікації і принципам цивільного права, друге, яке переважно регламентувало працю робітників на великих виробництвах, почало ґрунтуватися на нових принципах [42, с.58].

Наприкінці 80-х років XIX ст. спостерігається активний розвиток промисловості й підприємницької діяльності, використання найманої праці, що вимагало більш повного й детального врегулювання трудових відносин. На те, що останні відрізняються від відносин цивільно-правових і потребують окремої регламентації іншими, відмінними від них, способами, вперше звернули увагу саме вчені-цивілісти.

Поступово, крок за кроком почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабшої сторони – працівника, що полягала перш за все в істотному обмеженні принципу свободи договору [133, с.31,32]. Основні моменти такого обмеження: а) законодавець почав втручатись у зміст договорів, що укладалися, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін при працевлаштуванні. Законодавчо охоронялись особистість трудівника, його життя і здоров'я, визначались умови, які не могли бути включені в договір; б) законодавець гарантував одержання працюючим трудового доходу – винагороди за свою працю, що розглядалася як джерело його матеріального існування; в) у договорі встановлювалися строки виплати заробітної плати працівникам і межі утримання з неї. Про відмову від цивільно-правових методів і засобів

регулювання трудових відносин свідчить і відмова від такого засадничого принципу цивільного права як принцип рівності сторін у договорі особистого найму, оскільки при його реалізації діяльність однієї особи підпорядковувалася цілям іншої або господарському плану [308, с.1832].

Вищевикладені обставини, звичайно, сприяли тому, що серед цивілістів міцно закріпилася думка про виникнення нових видів відносин і нового виду договору, що їх регулює, – трудових правовідносин і трудового договору. Регламентація службово-трудова відносин уже не могла бути видом цивілістичного найму послуг [69, с.3], а тому постала нагальна потреба переглянути низку цивільно-правових положень і принципів [44, с.71].

Протягом 80 – 90 років XIX ст. було прийнято декілька нормативно-правових актів, що йменувалися як «фабричні закони». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів взаємовідносин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття фабричних законів, послужили масові заворушення робочих у 70 – 80 роках. Так, вони мали місце у Юзівці (Донецький басейн), в Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві [332, с.38].

Першим із числа таких законів були прийняті Правила роботи малолітніх на заводах, фабриках і мануфактурах (1882 р.), в яких установлювалося, що до фабричних робіт діти допускаються не раніше 12 років (ст. 108). Малолітні 12-15 років не повинні працювати більше 8 годин на добу і 4 години підряд; згодом допускалася робота до 9-ти годин на добу і 4 з половиною години підряд. Цими ж Правилами (законом) заборонялася робота в недільні і святкові дні, в робочі дні в нічний час – з 9-ти годин вечора до 5-ї години ранку. Крім того, закон зобов'язував власників фабрик надавати можливість малолітнім особам, які працюють на фабриці, відвідувати навчальний заклад, якщо вони не мали свідоцтва про закінчення курсу початкового училища. На це законом установлювався строк – 5 годин на день або ж 18 годин на тиждень [77].

Наступний фабричний закон від 3 червня 1885 р. регламентував нічну роботу жінок і підлітків до 17 років. Його поява викликала незадоволення не тільки серед хазяїв фабрик, а й серед багатьох робітників, оскільки поширилася думка, що заборона нічної роботи жінок і підлітків спричинить взагалі припинення нічних робіт і звільнення нічної зміни робітників [276, с.125].

У законі «Про тривалість і розподіл робочого часу на підприємствах фабрично-заводської промисловості» від 2 червня 1897 р. йшлося про те, що робочим часом (тобто, кількість робочих годин на добу для кожного робітника) вважається час, протягом якого згідно з договором найму робітник зобов'язаний перебувати у промисловому закладі й у розпорядженні завідуючого цим закладом для виконання покладеної на нього робочої функції [332, с.40-41]. Однак, попри те, що цей закон установлював добову норму часу, яку повинен відпрацювати робітник, цей законодавчий акт не передбачав ніяких засобів чи методів контролю за використанням понадурочної роботи, чим активно користувалися власники фабрик і заводів. Більше того, закон не містив і юридичних гарантій захисту прав робітників у виді відповідальності роботодавця. Утім, у 1903 р. були внесені до цього закону поправки, згідно з якими порушення правил подовження й розподілу робочого часу може бути підставою для залучення винних до відповідальності не тільки в адміністративному, а й у судовому порядку [276, с.126].

Положенням РНК УРСР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати і умови праці» від 2 липня 1918 р. були впорядковані питання змісту колективного договору, порядку прийому і звільнення робітників, нормування робочого часу й оплати праці працівників з обов'язковим урахуванням їх кваліфікації, складності роботи та інших умов праці. Безпосередню участь в укладенні

колективних договорів, у розробленні норм про оплату праці, про тарифи і ставки заробітної плати брали профспілки [61, с.13].

Прийнятий 25 січня 1918 р. Закон «Про восьмигодинний робочий день» став одним із перших нормативно-правових актів у світі, що закріпив максимальну тривалість робочого часу. Він значно виходив за межі своєї назви й визначав не тільки тривалість робочого часу – 48 годин на тиждень, а й регламентував особливості найму жінок і неповнолітніх, а також понаднормову й нічну працю.

Перший Кодекс законів про працю Росії було прийнято 10 грудня 1918 р. Його дія на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалась і на територію України. Із його прийняттям одночасно було реалізовано спробу об'єднати всі акти про працю, видані за рік існування радянської влади, привести їх у відповідну систему. Цей кодифікований нормативно-правовий акт визначив, що умови праці в державних установах регулюються тарифними положеннями, затвердженими Народним комісаріатом праці – НКП (ст. 7), а умови праці на всіх підприємствах і в усіх господарствах – тарифними положеннями, що розробляються професійними спілками за погодженням з керівниками або власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП (ст. 9). По суті, ці положення були колективними договорами, однак самого терміна «колективний договір» ще не існувало [61, с.13].

КЗпП УРСС було прийнято 15 листопада 1922 р. Він повністю віддзеркалював положення російського КЗпП 1918 р. У період нової економічної політики (НЕП) приймається низка законодавчих актів з урегулювання організації праці, її оплати й охорони [46, с.255]. Цей Кодекс був досить прогресивним і ефективним регуляторним актом для свого часу, однак після 1924 р. з посиленням централізації влади розпочався наступ правлячого центру на права громадян, у тому числі й на трудові. Означена централізація ознаменувалася більш жорсткою дисципліною праці, що

вилилось у прийняття постанов РНК СРСР «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на державних підприємствах» від 6 березня 1929 р. і «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» від 5 липня 1929 р. Ці нормативно-правові акти були спрямовані на протидію порушенням на виробництві. У 1929 р. було введено скорочений календарно-робочий тиждень: на безперервно діючих підприємствах та установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний.

Протягом 30-х років XX ст. в УРСР майже не приймалося власних нормативно-правових актів, у тому числі й у сфері трудових відносин, оскільки на її територію поширювалися такі союзні документи, як статuti про дисципліну на залізничному транспорті (1933 р.), в органах юстиції (1933 р.), на водному транспорті (1934 р.), в органах зв'язку (1935 р.) та ін. Положення цих нормативно-правових документів, установлювали доволі сувору відповідальність окремих категорій працівників за порушення трудової дисципліни.

Знаковим етапом у становленні трудового права стало прийняття Конституції УРСР від 1937 р., яка закріпила нові принципи організації праці. Проте, незважаючи на всю демократичність і прогресивність Основного Закону країни, його положення так і залишилися декларативними, тобто проголошеними на папері, але не реалізованими на практиці. Ю. П. Дмитренко наголошує, що фактично 1936 – 1938 роки стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав та свобод громадян, гарантій їх забезпечення і постійні порушення цих норм, як-от закріплення працівників за підприємствами й установами, заборона виїзду на заробітки (про виїзд за кордон не могло бути й мови). У зазначений період було фізично знищено працівників. Причина звільнення з роботи повинна була зазначатися відповідно до формулювань КЗпП або у виді посилання на статтю (пункт)

цього Кодексу. Отже, адміністрації було надано право вибору формулювання підстави звільнення, але в будь-якому випадку його причина мала відповідати нормі закону [61, с.19].

Загроза Другої світової війни змусила радянську владу вжити ще жорсткіших заходів. Зокрема, було видано Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств та установ». А 18 січня 1941 р. були видані нові Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців, що теж зіграли значну роль у зміцненні трудової дисципліни.

У роки Великої Вітчизняної війни трудове право відійшло від своїх добровільно-демократичних засад, об'єднавши в собі елементи кримінального й адміністративного права: трудовий договір було замінено адміністративним актом [46, с.255; 61, с.27].

Характерними ознаками законодавства часів війни стала масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких мір відповідальності за порушення трудової дисципліни – аж до ув'язнення за самовільне звільнення з роботи. Попри суттєві порушення прав і свобод громадян, слід наголосити, що такі заходи були зумовлені воєнним часом.

Перемога у цій війні дозволила відмовитися від тих жорстких адміністративних методів управління трудовою сферою, що були характерними для воєнного часу. Однак вести мову про повну відмову радянської влади від командно-адміністративних методів керування союзними республіками й від курсу на централізацію не доводиться. Слід погодитися з думкою, яку висловлює Ю. П. Дмитренко, що порівняно з повоєнним часом настало тимчасове пом'якшення норм трудового законодавства (1960 – 1991 рр.). Проте жорстка централізація державного

механізму, системи органів влади й управління, правоохоронних органів закономірно призвела до централізації й законотворчості. Трудове законодавство УРСР розвивалося під безпосереднім впливом загальносоюзних нормативних актів [61, с.27].

Визначальними для подальшого розвитку національного трудового законодавства стали 1970 – 1971 рр. У липні 1970 р. було прийнято зведений нормативно-правовий акт, який містив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, а вже 10 грудня 1971 р. з урахуванням положень указанного правового документа – Кодекс законів про працю УРСР, нормами якого дещо розширювались і зміцнювались права трудящих порівняно з попередніми роками. Крім того, в Кодексі були збережені положення, перевірені багаторічною практикою, зокрема, про участь робітників і службовців в управлінні виробництвом, про матеріальне стимулювання, робочий час. Були закріплені нові юридичні гарантії прав робітників і службовців [61, с.27].

Протягом 70 – 80-х років до трудового законодавства вносилися зміни, які то зміцнювали трудову дисципліну, зумовлену наступом командно-адміністративного режиму, то, навпаки, послабляли останній і надавали працівникам більш просторе коло прав і гарантій.

Перебудова, розпочата в 1985 році, сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства про працю, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, з другого – регулювало тогочасні економічні відносини [46, с.256; 61, с.29]. Було встановлено новий порядок розроблення й укладення колективних договорів, скасовано низку законодавчих обмежень, тривалість випробування при прийомі на роботу стала визначатися за згодою сторін трудового договору. Питання трудових правовідносин відображалися майже в усіх законах, що регламентували перехід до багатоукладної економіки. Це, перш за все Закони «Про власність в СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в

СРСР» та ін. В УРСР їх положення були продубльовані в Законах «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін. [61, с.29].

Резюмуючи викладений матеріал, можемо констатувати, що трудове право, як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини, взаємовідносини працівників і роботодавців, склалося раніше, ніж з'явилося трудове законодавство як таке. Ґрунтувалося таке трудове право на звичаях і традиціях. Водночас ускладнення виробничих відносин змусили правлячу верхівку вдатися до більш детальної і змістовної регламентації трудових відносин, шляхом видання певних нормативно-правових актів. Далі розвиток трудового права і трудового законодавства йшов паралельно. Але слід наголосити на тому, що деякі тодішні нормативно-правові акти (особливо часів радянської епохи) були далеко не правовими. Адже в Конституції проголошувалось одне, а в законах і підзаконних нормативно-правових актах – зовсім інше, та й на практиці застосовувалися положення саме останніх, які досить часто своїм змістом не тільки не відповідали Основному Закону, а навіть прямо суперечили його нормам.

1.2 Сучасний стан правового регулювання трудового права і законодавства України

У попередньому підрозділі наведено основні моменти еволюції українського трудового права і трудового законодавства. Установлено, що українське трудове законодавство здолало тернистий історичний шлях, що визначався основними етапами розвитку України в ХХ ст. – від розвалу Російської монархії до сьогодення. Характерними його рисами (проте не на всіх етапах) є підвищення трудових гарантій робочих і службовців, залучення кожного працівника до участі в управлінні виробництвом, боротьба з порушниками трудової й виробничої дисципліни [61, с.11,12]. Ю. П.

Дмитренко відзначає, що у процесі свого функціонування трудове законодавство іноді тимчасово відступало від демократичних засад. Деякі з них були цілком виправданими, наприклад, у роки громадянської й Вітчизняної воєн, а також відновлення зруйнованого ними народного господарства. Але мали місце й нічим не виправдані зловживання, що сповільнили розвиток трудового законодавства, приміром, у 30 – 40-ті роки – повне порушення трудових прав, у 50 – 60-ті роки – заборона видавати трудові книжки трудящим, які проживали в селах, початок 80-х років – установлення адміністративної і кримінальної відповідальності за ухилення від роботи (бродяжництво), коли повністю порушувалися конституційні права людини.

Із проголошенням незалежності й обранням шляху демократичної держави перед Україною постало завдання розбудови національної правової системи, одне з чільних місць у якій мали посідати трудова галузь права й законодавства. При цьому країна мала відійти від притаманних радянській владі командно-адміністративних методів управління суспільними відносинами й запровадити нові демократичні механізми й засоби їх урегулювання. Одночасно законодавець повинен був ураховувати допущені раніше нормотворчі помилки й законодавчі обмеження конституційних прав трудящих і не допускати їх у майбутньому [61, с.12].

Розвиток трудового права і трудового законодавства в умовах незалежної України відбувається в умовах значного впливу різного роду міжнародно-правових актів, а також з урахуванням накопиченого досвіду передових демократичних держав світу. Цей аспект, безумовно, відіграє позитивну роль, оскільки як вітчизняний, так і зарубіжний досвід формування трудового законодавства, наукове осмислення економічних змін у внутрішньому житті держави й у країнах зарубіжжя, змін у відносинах між роботодавцем і працівником дозволяє точніше й конкретніше визначити перспективи розвитку трудового права в Україні, що є складником

формування й удосконалення власної системи права й визначення шляхів і засобів досягнення кінцевої мети – побудови в Україні демократичної правової держави. Саме накопичений історичний досвід в урегулюванні трудових відносин і його наукова оцінка дозволяють не тільки ставити й вирішувати в законодавчому порядку актуальні проблеми трудового права, а й накреслити перспективи розвитку трудового законодавства [61, с.30].

У першу чергу необхідно відзначити, що головним нормативно-правовим актом України є Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р. [132]. У ній закріплені найважливіші принципові питання організації життя українського суспільства й держави. Основний Закон установлює, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава (ст. 1); людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3); носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування (ст. 5); державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України (ст. 6); в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії (ст. 8).

У Конституції України окремий розділ (II) присвячено правам, свободам та обов'язкам людини і громадянина. Серед них декілька стосуються безпосередньо забезпечення права на працю. Так, у її ст. 24

встановлено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24).

У ст. 43 Конституції [132] передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Згідно з положеннями ст. 44 Основного Закону країни [132] ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Статтею 45 Конституції в загальному вигляді врегульовані питання відпочинку працюючих. Зокрема, в ній ідеться про те, що це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Що ж стосується гарантій соціального захисту, то відповідно до змісту ст. 46 громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Як бачимо, законодавець доволі ретельно підійшов до створення Основного Закону держави. І хоча його положення мають дещо загальний,

подекуди навіть абстрактний характер, вони формують досить надійне підґрунтя для розвитку правових галузей і законодавства, зокрема трудового. Зміст конституційних норм дозволяє стверджувати, що Конституція не тільки виступає головним нормативно-правовим актом держави, а й уособлює найвищі досягнення правової думки. Адже в її нормах проголошуються такі світоглядні ідеї, як загальна рівність і справедливість, примат прав людини і громадянина над усіма іншими правами, наявність у людини низки невід’ємних прав, обумовлених її природою [16, с.131–133].

У формуванні сучасних галузей трудового права і трудового законодавства, повторимося, відіграють певну роль міжнародні нормативно-правові акти. У ст. 9 Основного Закону передбачено, що чинні міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України. Відповідно до Закону «Про міжнародні договори України» [238] міжнародний договір України – це документ, укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб’єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов’язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Сьогодні Україна є учасником низки міжнародно-правових договорів. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини [70] закріплено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття. Кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне його існування, його самого і його сім’ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Кожна людина вправі створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [166] визначено, що держави, які беруть участь у ньому, визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення вказаного права. Заходи, які мають вжити держави – учасниці цього Пакту з метою повної реалізації цього права, включають програми професійно-технічного навчання й підготовки, шляхи й методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини (ст. 6).

Цим Пактом проголошено, що держави, які беруть участь у ньому, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: (а) справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; (б) задовільне існування для них самих та їх сімей відповідно до постанов цього документу; (в) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки й гігієни; (г) однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; (д) відпочинок, дозвілля й розумне обмеження робочого часу й оплачувану періодичну відпустку, а також винагороду за роботу у святкові дні [166].

Статтею 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [166] передбачено, що держави, які беруть участь у ньому, визнають, що сім'я, як природному й основному осередку суспільства, по можливості мають надаватися якнайширша охорона й допомога, особливо при її утворенні й доки на її відповідальності лежить турбота про несаможиттєвих дітей і про їх виховання. Шлюб повинен укладатися за вільною згодою тих,

хто одружується. Особливу охорону слід надавати матерям протягом розумного періоду до і після пологів, а також надаватись оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню. У Пакті йдеться про те, що особливих заходів охорони й допомоги треба вживати щодо всіх дітей і підлітків без будь-якої дискримінації за сімейним походженням чи за іншою ознакою. Діти й підлітки мають бути захищені від економічної й соціальної експлуатації. Застосування їх праці в галузі, шкідливій для їх моральності і здоров'я чи небезпечній для життя або такій, що може завдати шкоди їх нормальному розвитку, повинно бути каране за законом. Крім того, держави мають установити межі віку, нижче яких користування дитячою працею забороняється й карається законом.

У ст. 8 розглядуваного Пакту йдеться також про те, що нікого не можуть тримати в рабстві, а саме рабство й работоргівля забороняються в усіх їх видах. Нікого не можуть держати в підневільному стані, примушувати до обов'язкової праці. У тих країнах, де у виді покарання за злочин може призначатися позбавлення волі, пов'язане з каторжними роботами, пункт 3 (а) цього Пакту не вважається перешкодою для виконання каторжних робіт за вироком компетентного суду, що призначив таке покарання. При цьому конструкцією «примусова чи обов'язкова праця» не охоплюються: (а) будь-яка не згадана в підпункті (b) робота чи служба, яку, як правило, має виконувати особа, яка ув'язнена на підставі законного розпорядження суду, або особа, умовно звільнена від такого ув'язнення; (б) будь-яка служба військового характеру, а в тих країнах, де визнається відмовлення від військової служби з політичних чи релігійно-етичних мотивів, будь-яка служба, передбачена законом для осіб, які відмовляються від військової служби з таких мотивів; (в) будь-яка служба, обов'язкова у випадках надзвичайного становища або лиха, що загрожує життю чи благополуччю

населення; (г) будь-яка робота чи служба, що входить до звичайних громадських обов'язків.

На врегулювання трудових відносин в Україні впливають також численні конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП), яка діє на підставі свого Статуту [305]. До нормативно-правових актів, прийнятих у межах МОП, належать: Конвенція МОП № 1 про обмеження робочого часу на промислових підприємствах до 8-ми годин на день та 48 годин на тиждень (1919 р.) [120], Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.) [126], Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу (1994 р.) [123], Конвенція МОП № 176 про безпеку та гігієну праці в шахтах (1995 р.) [117], Конвенція МОП № 179 про найом та працевлаштування моряків (1996 р.) [119], Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999 р.) [118] та ін.

Для сфери трудових відносин важливе значення мають також положення міжнародних нормативно-правових актів регіонального характеру. Так, у ратифікованій Україною Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод є 2 статті, що містять правові норми, присвячені трудовим правам: ст. 4 забороняє примусову або обов'язкову працю, а ст. 11 закріплює свободу асоціацій, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів [22, с.108].

Європейська соціальна хартія теж містить низку важливих положень з питань реалізації права на працю і взаємовідносин роботодавців і працівників, а саме: а) усі працівники мають право на справедливі умови праці; б) усі працівники мають право на безпечні і здорові умови праці; в) усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їх сімей; г) усі працівники й роботодавці мають право на свободу об'єднання в національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;

д) усі працівники й роботодавці мають право на укладання колективних договорів; е) діти й підлітки мають право на особливий захист від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються; є) працюючі жінки-матері мають право на особливий захист; ж) кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомогти їй вибрати професію згідно з її особистими здібностями й інтересами; з) кожна людина має право на належні умови для професійної підготовки; и) кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я, який є можливим, та ін [65].

Деякі міжнародні нормативно-правові документи, що регулюють сферу трудових відносин, приймаються й у межах Співдружності Незалежних Держав (СНД). За приклад можна навести Конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав, дію якої спрямовано: (а) на створення умов для забезпечення рівного ставлення до трудящих-мігрантів, членів їх сімей і громадян приймаючої Сторони настільки, наскільки це регламентується її законодавством і міжнародними зобов'язаннями; (б) на ефективне регулювання трудових міграційних потоків, досягнення відповідності їх обсягів, напрямів і складу інтересам соціально-економічного розвитку Сторін [122].

Міжнародні нормативно-правові акти чинять неабиякий позитивний вплив на розвиток трудового законодавства України, привносячи до нього загально-соціальні принципи рівності, гуманності, взаємоповаги до людської гідності й честі тощо. На потребу приведення вітчизняних галузей права, в тому числі трудового, у відповідність з міжнародними вимогами і стандартами, наголошувалось і в Указі Президента України «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу». У ньому зазначається, що адаптація національного законодавства передбачає реформування правової системи держави й поступове приведення у

відповідність з європейськими стандартами, що охоплюють приватне, митне, трудове, фінансове, податкове законодавство, законодавство про інтелектуальну власність, охорону праці, охорону життя і здоров'я, навколишнє природне середовище, захист прав споживачів, технічні правила і стандарти, транспорт, а також інші галузі, визначені Угодою про партнерство та співробітництво. Важливим чинником реформування правової системи України слід вважати її участь у конвенціях Ради Європи, які встановлюють спільні для цієї організації та ЄС стандарти [235].

Окреме місце в регламентуванні трудових відносин належить законам України, як нормативно-правовим актам, що регулюють найбільш значущі, найважливіші суспільні відносини шляхом установлення загальнообов'язкових правил (норм) [162]. За період незалежності України прийнято низку законів, які так чи інакше стосувалися трудових відносин. Центральне місце займає, звичайно ж, Кодекс законів про працю (1971 р.). Цей кодифікований акт регулює трудові відносини працівників, сприяючи зростанню продуктивності їх праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, піднесенню на цій підставі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства, на першу життєву потребу кожної працездатної людини [98].

КЗпП України містить 18 глав і 265 статей. Його нормами регламентуються питання трудових договорів, забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників, робочого часу й часу відпочинку, нормування й оплати праці, гарантій і компенсацій, відповідальності, трудової дисципліни та ін. Свого часу цей нормативно-правовий акт став значним кроком на шляху розвитку вітчизняного трудового права й законодавства.

Сьогодні ж, попри всі ті зміни й доповнення, що вносяться до нього, він є занадто морально застарілим. Зміни вимагають не окремі статті чи навіть глави Кодексу, а вся концепція його побудови. У пояснювальних

записках до проектів Трудового кодексу від 4 грудня 2007 р. і 22 квітня 2013 р. зазначалося, що новий ТК України має на меті визначення основних засад і механізмів реалізації передбачених Конституцією трудових прав і гарантій трудящих, створення належних умов праці й забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. Комплексний підхід до вирішення соціально-трудоових проблем, кодифікація й уніфікація законодавчих актів з питань праці й інкорпорація їх норм до нового ТК і є характерною особливістю вказаних законопроектів. Норми проекту цього Кодексу спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій МОП [258].

За роки незалежності в Україні було прийнято чимало законів. Н. Б. Болотіна із цього приводу пише, що як джерела трудового права їх можна поділити на 2 групи – закони трудові і комплексні. До трудових слід віднести спеціально прийняті закони для врегулювання трудових відносин. У цій групі теж виділяють 2 підгрупи – закони, спрямовані на впорядкування індивідуальних трудових відносин, і закони, покликані регламентувати колективні трудові відносини. До першої підгрупи належать Закони України «Про охорону праці» (1992 р., в редакції від 21 листопада 2002 р.), «Про оплату праці» (1995 р.), «Про відпустки» (1996 р.) та ін.; до другої – Закони України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.). Серед комплексних законів, що містять норми трудового права, вчена виокремлює Закони України «Про підприємства в Україні» (1991 р.), «Про підприємництво» (1991 р.), «Про зайнятість населення» (1991 р.), «Про основи соціальної захищеності інвалідів в

Україні» (1991 р.), «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» (1993 р.), «Про державну службу» (1993 р.), «Про статус суддів», «Про господарські товариства», «Про об'єднання громадян» та ін [22, с.110–111].

Деякі з названих законів діють і досі, деякі втратили чинність у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів з певних питань, деякі втратили силу частково. Але зауважимо, що значна кількість законів, які так чи інакше стосуються сфери трудових відносин, свідчить про їх особливе значення для суспільства, що, у свою чергу, спонукає законодавця врегульовувати основні аспекти трудових відносин саме на рівні законів, а не підзаконних нормативно-правових актів [19]. Однак і применшувати роль підзаконної нормотворчості для розвитку галузей трудового права й законодавства не варто.

До підзаконних нормативно-правових документів належать укази Президента, постанови Верховної Ради й Кабінету Міністрів України, акти галузевих міністерств (зокрема, Міністерства соціальної політики України), відомств, служб тощо.

З урахуванням викладеного можемо стверджувати, що за часів незалежності України розвиток галузей трудового права і трудового законодавства відбувався більш-менш рівномірно. Чинне трудове законодавство в основному відповідає принципу верховенства права й закріплює не суто управлінські рішення (переконання, прагнення) правлячої верхівки, як це було в радянську епоху, а найважливіші, визнані в усьому цивілізованому світі загальносоціальні й суто правові принципи.

Означене розмаїття нормативно-правових актів, зокрема законів, указує як на позитивні моменти (про що вже йшлося раніше), так і на відсутність ефективної систематизації законодавства. Особливості національної галузі трудового права і трудового законодавства доволі вдало охарактеризувала Н. Б. Болотіна, яка підкреслює наступне:

– до джерел трудового права належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, як-то укази Президента, постанови Кабінету Міністрів України, накази відповідних міністерств і відомств. Чисельність таких актів настільки велика, що можна стверджувати про наднормативність, так би мовити, «зарегульованість» трудових відносин. Це, у свою чергу, спричиняє проблеми на шляху вивчення законодавства, усвідомлення його суб'єктами правозастосування. Такі акти часто містять суперечливі положення, що призводить до фактичної втрати їх регулятивної функції;

– в Україні продовжують застосовуватися окремі положення, що містилися в актах колишнього СРСР (наприклад, Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р.);

– вагомим складником вітчизняного трудового законодавства є міжнародні правові акти (пакти, конвенції МОП), ратифіковані Україною самостійно або ще у складі СРСР. Так, станом на 1 листопада 2002 р. нею ратифіковано 55 конвенцій МОП;

– джерелом трудового права виступають не тільки нормативно-правові акти, видані державними органами [23, с.103]. Джерела трудового права – це результат не лише правотворчої діяльності органів держави, а й спільної нормотворчості роботодавця і трудового колективу працівників (або уповноважених ним органів). У трудовому праві широко застосовуються також локальні нормативно-правові акти;

– серед джерел трудового права чинними є акти договірної характеру, що виходять за межі виробничого рівня, тобто за межі підприємств, установ, організацій, сфери конкретного роботодавця і найманого працівника. Це такі акти соціального партнерства, як генеральна, галузева й регіональна угоди, які серед взаємних зобов'язань політичного, економічного й організаційного характеру містять також частину положень нормативного характеру;

–серед джерел трудового права на особливому місці стоять накази спеціального уповноваженого органу виконавчої влади – Міністерства соціальної політики України, якими затверджуються положення, інструкції, правила, спрямовані на впровадження законів і постанов Кабінету Міністрів України, а також на правильне й однакове застосування трудового законодавства;

– для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів конститутивного характеру – типових положень, правил, що служать на підприємствах певною моделлю для прийняття на їх підставі локальних положень тощо;

– джерела трудового права характеризуються високим рівнем диференціації у правовому регулюванні праці залежно від умов праці, кліматичних умов, фізіологічних особливостей працівників, суб'єктивних ознак (соціальних, професійних) тощо [23, с.104].

Перелічені вище аспекти значно ускладнюють систематизацію трудового законодавства. Систематизація нормативно-правових актів – це діяльність, пов'язана з упорядкуванням і вдосконаленням законодавчих та інших нормативно-правових актів, зведення їх у єдину внутрішньо узгоджену систему. Здійснюється вона з метою (а) усунення суперечностей між нормативними актами, (б) підвищення якості й ефективності законодавства; (в) забезпечення доступності його використання громадянами, державними органами, громадськими організаціями, комерційними корпораціями [284, с. 256].

На сьогодні задіяно 3 основні види систематизації – кодифікація, інкорпорація й консолідація.

Особливе місце серед названих видів систематизації посідає кодифікація, оскільки саме вона узгоджує й гармонізує законодавство шляхом ґрунтовного опрацювання змісту нормативно-правових актів. Як зазначає О. Ф. Скакун, кодифікація – це спосіб (форма) систематизації

законодавчих актів, що полягає в їх удосконаленні через зміну змісту (перероблення й узгодження) юридичних норм, пов'язаних загальним предметом правового регулювання, а також їх об'єднання в новий єдиний нормативно-правовий акт. Іншими словами, кодифікація полягає в підготовці і прийнятті актів, у які заносяться узгоджені між собою як норми попередніх актів, що виправдали себе, так і нові нормативні розпорядження [284, с. 256].

Зважаючи на сутність кодифікації, ми знову ж таки повертаємося до необхідності якнайшвидшого прийняття Трудового кодексу України як нового, зведеного, внутрішньо узгодженого нормативно-правового акта. О. О. Білоус відзначає, що результатом широкої кодифікації у сфері трудового права має стати досить об'ємний закон, перевагами якого будуть:

- комплексна регламентація трудових правовідносин, усунення наявності дублюючих норм, що повторюються в кодифікованих актах і спеціальних законах;
- зведення до мінімуму прогалин у правовому регулюванні;
- зручність у правозастосуванні як для фахівців-юристів, так і для громадян, можливість знайти вирішення власної проблеми за допомогою звернення до єдиного акта, внаслідок чого підвищиться «трудова» правова культура населення;
- зміцнення законності й позитивної правової поведінки всіх суб'єктів суспільних відносин, обмеження потенційно недоброчинних дій роботодавців чи суддів через усунення можливості апелювати до положень невідомого загалу відомчого або вкрай застарілого законодавства [14].

Під час здійснення кодифікації трудового законодавство в обов'язковому порядку має бути врахована низка принципів. Принципи – це основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю й відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього й міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації [363, с.111]. У галузі

права принципи виступають керівними засадами ідеями, що визначають зміст і спрямованість правового регламентування. Їх значення полягає в тому, що вони у стислому вигляді концентровано віддзеркалюють найсуттєвіші риси права, виступають його квінтесенцією, обличчям [363, с.128]. Принципами трудового права П. Д. Пилипенко називає вихідні ідеї (засади), що визначають сферу його дії, порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав і законних інтересів [327, с.9]. На думку Н. Б. Болотіної, принципи права становлять собою керівні засади, ідеї, зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства й характеризують зміст і спрямованість правової регламентації. Їх роль – стисло й концентровано відбивати найсуттєвіші ознаки комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин [23, с.92].

Отже, під принципами кодифікації трудового законодавства треба вважати науково обґрунтовані найбільш загальні ідеї, настанови, положення, що покладаються в підґрунтя кодифікації й визначають її зміст і спрямування. На нашу думку, досить змістовний перелік цих принципів запропонував Л. П. Гаращенко, яка до основних принципів кодифікації трудового законодавства відносить: (а) відповідність цілей і характеру кодифікації рівню соціально-економічного розвитку суспільства, (б) наукову обґрунтованість, (в) визнання пріоритету прав та свобод людини і громадянина у правовому регулюванні трудових відносин, (г) гармонізацію національних норм із загальновизнаними міжнародно-правовими нормами й законодавством Європейського Союзу; (д) повноту, всебічність і комплексність кодифікації [47, с. 120-121].

Підводячи підсумок проведеному в цьому підрозділі дослідженню, можемо констатувати, що за роки незалежності в Україні було виконано величезний обсяг роботи у плані розвитку національних галузей трудового права і трудового законодавства. При цьому розбудова зазначених галузей велася в такий спосіб, щоб первинне значення мало саме природне право,

зокрема, природні права людини і громадянина на життя, свободу, працю, приватну власність тощо, а законодавство, у свою чергу, закріплювало та зміцнювало б ці права. Таким чином, стверджується ідея виникнення права в результаті об'єктивного розвитку суспільства, а не навпаки, коли права осіб породжуються, змінюються чи скасовуються виключно внаслідок владних велінь (рішень) правлячої верхівки (еліти) шляхом їх викладення в законі.

Особливо актуальним сьогодні є питання проведення кодифікації вітчизняного трудового законодавства, результатом чого має стати єдиний зведений нормативно-правовий акт – Трудовий кодекс. Причому надзвичайно важливо, щоб цей новий основний закон галузі трудового права і законодавства максимально ефективно забезпечував баланс інтересів працівників і роботодавців. Він має враховувати всі аспекти регламентації трудових відносин, обумовлені інтеграційними процесами й участю України в різного роду міжнародних договорах.

Існуючий сьогодні проект Трудового кодексу, що містить низку доволі прогресивних положень, у той же час не надає реальних гарантій соціального захисту найманих працівників, створює нерівні умови праці для трудівників великих і малих підприємств, усуває реальний вплив профспілок на роботодавця за порушення багатьох їх прав. Тому його зміст потребує доопрацювання й удосконалення для того, щоб норми майбутнього Кодексу реально забезпечували створення сприятливих умов для праці, оптимальне узгодження інтересів сторін трудових відносин, підвищення життєвого рівня й поліпшення соціальної забезпеченості й соціального добробуту працюючого населення, досягнення й підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості, а також захищали право людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає [14].

1.3 Теоретико-методологічні підходи до визначення понять «трудове право» і «трудове законодавство»

Для поглибленого змістовного розуміння зв'язку і співвідношення галузі трудового права й галузі трудового законодавства варто спочатку визначитися з поняттям «трудове право» і «трудове законодавство». Спершу розберемося із сутністю терміна «поняття», який у словниковій літературі тлумачиться як (а) одна з форм мислення, результат узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності; (б) розуміння кимось чого-небудь, що склалося на основі якихось відомостей, власного досвіду; (в) думка про що-небудь, погляд на щось [33, с. 168].

Філософи радянських часів М. М. Розенталь і П. Ф. Юдін поняття слід розуміти як одну з форм відображення світу в думках, за допомогою якої пізнається сутність явищ, процесів, узагальнюються їх суттєві властивості і сторони [345, с.354].

О. О. Грицанов і В. Ф. Берков трактують поняття як форму думки, що узагальнено відображає предмети і явища за допомогою фіксації їх суттєвих властивостей [178, с. 533].

Автори філософського енциклопедичного словника вважають, що поняття – це думка, що в узагальненій формі віддзеркалює предмети і явища дійсності, зв'язки між ними за допомогою фіксації загальних і специфічних ознак, якими виступають властивості цих предметів і явищ, а також відносини між ними [346, с.512].

У «Философском словаре» за редакцією І. Т. Фролова зазначається, що поняття – це одна з форм відображення світу на сходинці пізнання, що пов'язано із застосуванням мови, це форма (спосіб) узагальнення предметів і явищ. Поняттям іменується також думка, що становить собою узагальнення й уявне виокремлення предметів певного класу за їх специфічними, в сукупності відрізняючими ознаками; причому предмети одного й того ж класу (атоми, тварини, рослини, суспільно-економічні формації тощо у

понятті можуть узагальнюватися за різними сукупностями ознак. Чим істотніші ознаки, за якими узагальнюються предмети, тим більшу наукову значущість має поняття [343, с.437].

З точки зору М. І. Кондакові, поняття – це цілісна сукупність суджень, думок, у яких що-небудь стверджується про ознаки, що вирізняють об'єкт дослідження, ядром якої є судження про найзагальніші й у той же час суттєві ознаки цього об'єкта [127, с.456].

Укладачі «Социологического энциклопедического словаря» пропонують такі підходи до розуміння терміна «поняття»:

– у філософії – це форма мислення, що виражає суттєві властивості, зв'язки й відносини предметів і явищ. Основна його політична функція – визначення загального, що досягається відволіканням від усіх особливостей окремих предметів (явищ) певного класу;

– у логіці – це думка, що в узагальненій формі відбиває предмети і явища дійсності й суттєві зв'язки між ними за допомогою фіксації загальних, і специфічних ознак [298, с.251].

На підставі наведених міркувань науковців доходимо такого висновку: проаналізувавши поняття «трудове право» і «трудове законодавство», ми зможемо виокремити їх суттєві спільні і специфічні для кожного з них ознаки, що, у свою чергу, дозволить більш чітко усвідомити їх співвідношення.

Юридичні джерела пропонують досить багато дефініцій терміна «право». Так, С. С. Алексєєв, спираючись на загальносуспільну сутність права, пише, що воно становить собою зумовлену природою людини систему регулювання суспільних відносин, яка виражає свободу особистості; цій системі притаманні нормативність, формальна визначеність в офіційних джерелах і забезпеченість можливістю державного примусу [314, с.196].

З точки О. Ф. Скакун, право – це система норм (правил поведінки) і принципів, установлених або визнаних державою як регулятори суспільних

відносин, які формально закріплюють міру свободи, рівності і справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни і які забезпечуються всіма заходами легального державного впливу аж до примусу [284, с.217].

М. В. Цвік переконує, що право треба розуміти як засновану на уявленні про справедливість міру свободи й рівності, яка відображає потреби суспільного розвитку, склалась у процесі повторюваних суспільних відносин, визнається й охороняється державою [73, с.183].

В. В. Лазарєв характеризує право як сукупність визнаних у певному суспільстві й забезпечених офіційним захистом нормативів рівності і справедливості, що регулюють боротьбу й узгодження незалежних воľ у їх взаємовідносинах [181, с.19].

На думку Т. В. Кашаніної й А. В. Катанії, право – це система обов'язкових правил (норм) поведінки, формально визначених і закріплених в офіційних документах, які підтримуються силою державного примусу [86, с.56].

Із позиції О. Ф. Черданцева, право становить собою систему загальнообов'язкових, формально визначених норм (правил поведінки), генетично й функціонально пов'язаних з державою, що виражають узгоджені інтереси й волю суспільства, зміст яких впливає з природи й характеру пануючих у ньому економічних, політичних та інших відносин [354, с.117].

М. В. Примуш наводить таке визначення терміна «право»: це система встановлених чи санкціонованих державою загальнообов'язкових соціальних норм, які регулюють дії, поведінку й відносини людей (їх груп, державних і суспільних органів, організацій та установ) і які забезпечені державним примусом чи його погрозою [217].

Формулюючи поняття «право», В. М. Хропанюк наголошує на тому, що найпоширеніший погляд на нього полягає в розумінні цього терміна як норми свободи. Таке усвідомлення права впливає із твердження, що для

суспільства характерна свобода в такій же мірі, в якій для природи характерна необхідність. Право – це сукупність норм, які, з одного боку, надають, а з іншого боку – обмежують зовнішню свободу осіб у їх взаємовідносинах [350, с.171–172]. Отже, право є системою загальнообов'язкових правил поведінки, які встановлюються і охороняються державою, виражають загальні та індивідуальні інтереси населення країни і виступають державним регулятором суспільних відносин [350, с.183].

М. І. Байтін пропонує під правом мати на увазі систему загальнообов'язкових, формально визначених норм, що виражають обумовлену економічними, духовними та іншими умовами життя державну волю суспільства, її загальнолюдський і класовий характер, видаються або санкціонуються державою в певних формах, охороняються від порушень, на рівні із заходами виховання, переконання й можливістю державного примусу становлять собою державний регулятор суспільних відносин [311, с.142].

В. М. Протасов наголошує, що правом виступає оформлена в офіційних джерелах і гарантована державою єдина в масштабі суспільства нормативна система, покликана регулювати соціально значущу поведінку учасників суспільного процесу на підставі балансу інтересів, узгодження воľ і правових домагань усіх верств соціуму [261, с.2,3].

Деякі науковці вважають, що право – це система загальнообов'язкових правил фізичної поведінки, соціальних норм, установлених або санкціонованих державою, які виражають волю певної частини соціально-неоднорідного суспільства, спрямовані на врегулювання суспільних відносин відповідно до цієї волі та забезпечуються державою [290, с.68].

К. Г. Волинка розглядає право як загальнообов'язкову, формально виражену систему регулювання суспільних відносин, встановлену й забезпечену державою, обумовлену рівнем розвитку суспільства [45, с.97].

П. М. Рабінович, вивчаючи ознаки й поняття об'єктивного права, зазначає, що право – це система загальнообов'язкових правил фізичної

поведінки, соціальних норм, установлених або санкціонованих державою, які виражають волю домінуючої частини соціально неоднорідного суспільства, спрямовані на врегулювання суспільних відносин відповідно до цієї волі, на задоволення загальносоціальних потреб і які забезпечуються державою [264, с.86].

Наведені погляди вчених-правників на поняття «право» свідчать, що особливості формулювання його дефініції залежать від того, який підхід до праворозуміння використовує автор. В одних випадках науковці акцентують увагу на тому, що право становлять собою регулятор суспільних відносин, що формується під впливом об'єктивного розвитку суспільства; в інших – їх увага приділяється переважно на нормативному складнику терміна, тобто на тому, що право – це система правил, установлених і забезпечених державою. Деякі вчені (як, наприклад, О. Ф. Скакун) у визначенні цього поняття поєднують природно-правовий і позитивістський підходи до праворозуміння.

У той же час, незважаючи на відмінності у поглядах науковців на зміст терміна «право», більшість із них сходяться в основному: право є уособленням соціальної рівності, справедливості і свободи. І в цьому контексті ми цілком погоджуємося з думкою, яку висловив В. С. Нерсисянц. Філософ слушно відмічає, що різні дефініції поняття «право», що становлять собою різні напрямки конкретизації змісту принципу правової рівності, виражають єдину (виключно єдину) сутність права. Кожна з них припускає й інші тлумачення в загальносутнісному контексті принципу правової рівності. Звідси – і внутрішня сутнісна рівноцінність таких зовні різних визначень, як-то: право – це формальна рівність; право – це загальна й необхідна форма свободи в суспільних відносинах людей, право – це загальна справедливість та ін. Адже формальна рівність так само припускає свободу і справедливість, свобода і справедливість припускають рівність і одна одну [175].

Перейдемо до розгляду ознак права. Найбільш вдалим, на наше переконання, є їх перелік, запропонований О. Ф. Скакун, яка до специфічних властивостей права відносить нижченаведене:

- право є вираженням міри свободи, рівності і справедливості, воно з достатньою повнотою втілює в життя основні права і свободи людини, визнані світовою спільнотою. Як міра свободи й рівності людей, воно встановлено державою в такий спосіб, щоб свобода одного не обмежувала свободи іншого;

- право характеризується нормативністю, завдяки чому до суспільного життя вносяться суттєві елементи єдності, рівності, принципової однаковості, тобто воно виступає загальним масштабом, мірою (регулятором) поведінки людей;

- право має формальну визначеність, чіткість, однозначність і стислість правових приписів, виражених у законах, указах, постановах тощо, що досягається за допомогою правових понять, їх формулювань, правил юридичної техніки.

- системність права, яка полягає в тому, що право – це не просто сукупність принципів і норм, а їх система, де всі елементи пов'язані й узгоджені;

- вольовий характер права, вираження в ньому суспільних, групових та індивідуальних інтересів, а це означає, що у праві виявляється і втілюється воля, змістом якої виступає інтерес;

- загальнообов'язковість права виражається в тому, що встановлені правила поведінки є загальними й обов'язковими для населення всієї країни. Загальнообов'язковість (загальність) праву надає те, що в ньому виражаються узгоджені інтереси учасників регульованих відносин, що воно має нормативний характер;

– державна забезпеченість, гарантованість права аж до примусу свідчить, що державна влада й держава в цілому підтримує загальні правила, що визнаються останньою правовими [282, с.216–219].

Таке різноманіття поглядів на сутність поняття «право», звичайно, відбилося на його формулюванні в окремих правових галузях, у тому числі й у трудовій.

Як підкреслює С. С. Каринський, трудове право – це самостійна галузь національного права, що вирізняється однорідністю й цілісністю свого складу. Вона охоплює сукупність нормативних приписів, які регламентують трудові, а також похідні, тісно пов'язані з ними відносини [82, с.244].

Автори одного з навчальних посібників із правознавства трактують трудове право як самостійну правову галузь, що регулює трудові й тісно пов'язані з ними суспільні відносини. Трудові відносини виникають між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, згідно з якими трудівник зобов'язується виконувати певну роботу з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник або уповноважений ним орган зобов'язаний оплачувати його працю, створювати належні умови для цього [210].

В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та інші вважають, що правові норми, які містяться в законах і підзаконних актах, що за предмет правового регулювання мають трудові й похідні від них відносини, створюють єдину систему правових актів, яка йменується як «трудове право». Вони зазначають, що предмет трудового права – це насамперед трудові відносини, що виникають у процесі застосування людиною своїх здібностей при виконанні певної трудової функції. Науковці підкреслюють, що необхідно відрізнити відносини трудові від подібних їм, які є предметом регулювання інших правових галузей. Предметом правового регулювання трудового права виступають і відносини, які не є трудовими, але тісно пов'язані з ними. Це відносини: (а) щодо участі профспілок та інших

громадських організацій, трудових колективів і працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; (б) із працевлаштування громадян; (в) із професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників на виробництві; (г) щодо застосування дисциплінарних санкцій і відшкодування матеріальної шкоди, спричиненої у процесі праці; (д) з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю; (е) процесуальні – з розгляду трудових спорів. Указані вчені роблять висновок, що трудове право становить собою окрему галузь права України, яка регулює трудові відносини робітників і службовців і тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини, що складаються з приводу організації праці [212].

В. С. Венедіков [38] визначає трудове право України як систему встановлених або санкціонованих державою правових норм, якими врегульовуються трудові й тісно пов'язані з ними відносини суспільної організації праці. Для більш чіткого розуміння призначення трудового права він окреслює його цілі й завдання [38]. Отже, суспільна мета трудового права – консолідація суспільства шляхом об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування для досягнення високого рівня добробуту громадян України. Юридична мета трудового права – це впорядкування нормами права суспільних відносин, що виникають із приводу застосування здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо пов'язаних із трудовими. Його завдання формуються з урахуванням суспільної і юридичної мети, вони повинні відображати реалії соціально-економічного стану країни і стимулювати прогресивний розвиток відносин у сфері праці [38].

Що стосується завдань трудового права, то до основних його суспільних завдань науковець [38] відніс:

- забезпечення особі можливості вільно заробляти на життя шляхом реалізації своїх здібностей до продуктивної праці;

- забезпечення роботодавцеві можливості вільного залучення до праці особи, яка разом із ним забезпечить досягнення статутних цілей і завдань організації й задоволення законних потреб фізичної особи-роботодавця;
- стимулювання прогресивного розвитку економіки України й забезпечення на цій основі високого рівня добробуту громадян;
- забезпечення людині можливості на вільний розвиток своєї особистості у праці, створення умов для виявлення й розвитку її здібностей;
- утвердження ідеї, що чесна й сумлінна праця – це основа добробуту людини, через яку визначається її місце в суспільстві;
- забезпечення рівноваги соціальних сил, усунення можливостей виникнення соціальних конфліктів;
- забезпечення людині безпечного й комфортного виробничого середовища, створення умов для порозуміння між працівниками, для їх консолідації й готовності до взаємодопомоги;
- забезпечення ставлення до людини з боку роботодавця як до найвищої соціальної цінності, повноцінної особистості;
- утвердження ідеї, що кожен працівник вартий уваги й турботи роботодавця;
- формування високого рівня правосвідомості роботодавців і працівників;
- забезпечення соціального миру у виробничому середовищі;
- формування мотивації до взаємної співпраці, самоорганізації й дисципліни [38];
- забезпечення працівникові свободи залучення до праці й вільного вибору правомірних варіантів поведінки;
- забезпечення роботодавцеві можливості організовувати й управляти виробничим процесом;

– утвердження ідеї, що людина у трудових відносинах — це суб'єкт, а не об'єкт управління. До безпосередньо юридичних завдань трудового права, на думку В. С. Венедіктова, належать:

– утвердження ідеї про необхідність трудового права як засобу цивілізованого врегулювання відносин у сфері праці;

– гарантування пріоритетності прав та інтересів людини й забезпечення їх реалізації в суспільному житті;

– урегулювання нормами трудового права суспільних відносин, що становлять предмет цієї галузі;

– установлення моделей поведінки, які оптимально враховують інтереси всіх суб'єктів відносин, урегульованих нормами трудового права;

– забезпечення такого порядку, коли дії одного суб'єкта відносин, урегульованих нормами трудового права, відповідають очікуванням іншого;

– забезпечення охорони з боку держави й підтримки працівників у взаємовідносинах з роботодавцями;

– гарантування правового захисту працівника від свавілля роботодавця;

– нормативне усунення протиріч між інтересами працівника й роботодавця;

– гарантування роботодавцеві можливості правового захисту від ігнорування працівниками його інтересів [38];

– забезпечення дотримання моделей поведінки, встановлених нормами трудового права;

– запобігання відхиленню суб'єктів відносин, урегульованих нормами трудового права, від встановленого правопорядку;

– стимулювання суб'єктів трудового права до виконання його вимог;

– запобігання у трудових відносинах свавіллям щодо людини;

– гарантування сумлінності використання можливостей, передбачених нормами трудового права;

- утвердження ідеї, що сила закону здатна подолати протидію особи, яка не бажає дотримуватися встановлених правил поведінки;
- забезпечення реальної можливості примусового виконання норм трудового права;
- гарантування можливості відновлення порушених трудових прав або отримання належної компенсації за їх порушення;
- гарантування невідворотності й ефективності покарання порушника норм трудового права [38].

Автори одного із підручників із правознавства (В. В. Копейчиков, С. Е. Демський, В. С. Ковальський, А. М. Колодій та ін.) визначають трудове право як провідну галузь українського права, що становить собою систему правових норм, регламентуючих трудові відносини працівників з роботодавцем, а також інші відносини, які впливають із трудових або тісно пов'язані з ними і які встановлюють права, обов'язки у сфері праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм їх власності, а також відповідальність у разі їх порушення [214].

В. Г. Короткін і Л. П. Грузінова трактують трудове право як правову галузь, що регулює трудові відносини працівників і роботодавця, а також інші тісно пов'язані з ними й похідні від них відносини. Воно окреслює права й обов'язки суб'єктів трудового права у сфері праці й установлює відповідальність за їх порушення [53, с.20].

Дехто з дослідників пропонує розуміти трудове право як галузь права, що регламентує порядок виникнення, функціонування і припинення трудових відносин, установлює режим і міру спільної праці трудівників, правила з її охорони й порядок розгляду трудових спорів, тобто регулює суспільні взаємовідносини, що виникають з приводу застосування й реалізації здатності до праці. Трудове право, на їх переконання – це об'єктивно відокремлена система взаємопов'язаних правових норм, що впорядковують суспільні трудові й пов'язані з ними відносини з приводу

реалізації громадянами їх здатності до праці й застосування найманої праці на підприємствах, в установах та організаціях різних форм власності. Під предметом трудового права науковці мають на увазі трудові відносини, що виникають при застосуванні працівником у процесі трудової діяльності своєї здатності до праці, а також інші суспільні відносини, пов'язані з трудовими. Трудові відносини виникають між суб'єктами вже при укладенні трудового договору. На них впливають також інші безпосередньо пов'язані з ними суспільні відносини, зумовлені використанням праці, передбаченої цим договором, яка мала місце в минулому й передбачуватиметься надалі [205].

Із погляду О. Ф. Скакун, трудове право становить собою систему юридичних норм, що регулюють відносини, які засновані на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання першим за оплату роботи з певної спеціальності, кваліфікації або посади і які безпосередньо пов'язані з трудовими [284, с.302]. Вона відзначає, що в сучасних умовах цілі трудового права охоплюють: установлення державою гарантій трудових прав і свобод для трудящого, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників і роботодавців.

На думку В. Є. Резепової, трудове право – це галузь трудового права, що складається із сукупності правових норм, спрямованих на регламентацію відносин, що виникають у процесі трудової діяльності між працівниками й певним роботодавцем, реалізація функціональних обов'язків, якого забезпечується особливими способами, які входять до методу цієї галузі [267].

Учені Є. Б. Хохлов і В. О. Сафонов доходять висновку, що трудове право, як галузь національної системи права, регулює сукупність суспільно-трудових відносин, які, будучи юридично оформлені трудовим договором, виникають у процесі застосування найманої праці [334, с.18].

Підсумовуючи наведені погляди дослідників на поняття «трудове право», а також спираючись на аналіз значної за обсягом іншої наукової й

навчальної юридичної літератури, можемо констатувати, що правниками не приділяється особлива увага визначенню цієї правової категорії. Як правило, вони обмежуються викладенням у її тлумаченні певних ознак і визначенням того, що трудове право (а) становить собою правову галузь, (б) складається із сукупності (або системи) норм, що регулюють окрему сферу суспільних відносин – трудових і тісно пов'язаних з ними і (в) його норми встановлюються чи санкціонуються державою.

Набагато більше уваги дослідники приділяють не дефініції цього поняття, а окресленню його предмета. Та це й не дивно, адже саме його предмет є тією основою, фундаментом, з огляду на який постає потреба з'ясувати взаємозв'язок працівників із роботодавцем з приводу праці, причому не будь-якої, а лише тієї, що пов'язана з її суспільною організацією або впливає з неї, створюючи відповідний комплекс, де трудові відносини є домінуючими. Інакше кажучи, предмет трудового права відповідає на запитання, що саме є об'єктом його регулювання, які відносини охоплюються ним. Саме це й обумовлює значення, роль і місце трудового права в загальній системі національного права України [213].

До предмета трудового права (як уже зазначалося) належать відносини найманої праці, точніше, ті виникають на підставі укладеного трудового договору. Усі інші відносини, які пов'язані з використанням праці, але мають в основі виникнення юридичні факти, що не ввійшли до трудового договору, можуть бути об'єктом правового забезпечення норм трудового права лише за умови, що спеціальним актом, яким вони регулюються, буде зазначена можливість застосування щодо них трудового законодавства. Отже, предметом трудового права виступають суспільно-трудова відносини, що складаються в результаті укладення трудового договору між працівником і роботодавцем.

П. Д. Пилипенко зауважує, що відносини, які виникають на підставі укладення трудового договору, становлять підґрунтя предмета трудового

права, його ядро. У той же час лише ними предмет цієї галузі не вичерпується. Існує ще низка суспільних відносин, які забезпечують функціонування трудових і які теж регулюються нормами трудового права. Особливістю таких відносин є те, що за відсутності трудових вони існувати не можуть. За своєю природою це відносини допоміжного характеру (наприклад, відносини з нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства). Керуючись цим, науковець робить висновок, що всі суспільні відносини разом з трудовими формують предмет правового регулювання нормами трудового права. Отже, предметом трудового права є трудові відносини, що складаються на підставі укладення трудового договору, а також ті, що тісно пов'язані з трудовими: відносини з працевлаштування, навчання й підвищення кваліфікації й перекваліфікації працівників, контролю за дотримання законодавства про працю, вирішення трудових спорів, а також відносини соціального партнерства [327, с.5].

Таким чином, з урахуванням того, що трудове право є галуззю права, а значить, як його частина, наслідуює ознаки цілого, вважаємо, що трудове право – це система, об'єктивно сформованих норм (правил) і принципів, найважливіші з яких закріплені на рівні відповідних нормативно-правових актів і регулюють трудові відносини між роботодавцем і працівниками, а також інші тісно пов'язані з ними відносини, встановлюючи в такий спосіб міру справедливості і свободи в поведінці суб'єктів праці у процесі реалізації ними зазначених відносин.

Стосовно категорії «трудове законодавство» теж слід наголосити, що представники трудо-правової доктрини не приділяють належної уваги викладенню її дефініції. Як правило, все зводиться в основному до характеристики складників, що входять до структури законодавства: Конституції й КЗпП України, внутрішніх законів і підзаконних нормативно-правових актів, міжнародних нормативно-правових актів тощо. Трудове

законодавство також трактують як сукупність нормативно-правових актів про працю [22, с. 81].

Загалом же в теорії права термін «законодавство» найчастіше вживається: (а) як один з основних методів здійснення державою своїх функцій шляхом видання органами державної влади законів; (б) як сукупність чинних правових норм, що регламентують суспільні відносини (законів, підзаконних нормативних актів, які в різних державах можуть мати вид указів, декретів, постанов, ордонансів, наказів, інструкцій тощо) [24, с.180; 211, с.58]; (в) як сукупність чинних нормативно-правових актів [206, с.142].

Характеризуючи поняття «законодавство», Ю. С. Шемшученко пише, що воно, будучи головним засобом реалізації функцій законодавчої влади, становить собою систему нормативних актів, якими регулюються суспільні відносини. В Україні цей термін вживається в декількох значеннях, це (а) система законів України. законодавство формується Верховною Радою України як єдиним органом законодавчої влади; (б) система законів та інших нормативних актів, що приймаються Верховною Радою України й вищими органами виконавчої влади, а саме: постанови Верховної Ради, укази Президента, постанови й декрети Кабінету Міністрів України. Ці акти конкретизують і розвивають відповідні закони й за діючою в Україні доктриною не повинні їм суперечити [363].

В офіційних юридичних документах теж зустрічається тлумачення терміна «законодавство», однак воно поширюється не на всі трудові відносини, а застосовується лише в їх окремих питаннях (аспектах). Приміром, у наказі Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудових відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти)» від 9 грудня 2005 р., № 184 [231] встановлено, що законодавство про колективні трудові спори (конфлікти)

охоплює: (а) закони України, (б) чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, (в) постанови Верховної Ради України, (г) укази Президента України, (д) декрети й постанови Кабінету Міністрів України, (е) нормативні акти Національної служби посередництва і примирення, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України, що визначають правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), здійсненню взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

При цьому слід відзначити Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9 липня 1998 р., № 12-рп/98. У резолютивній частині цього документа зазначається, що термін «законодавство», що вживається в ч. 3 ст. 21 КЗпП України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, її чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети й постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України [272].

Спираючись на викладене, вважаємо, що під час формулювання дефініції поняття «трудове законодавство» потрібно виходити з того, що воно становить собою:

– систему, в якій кожен нормативно-правовий акт знаходиться на своєму місці й виконує власну регулятивну роль у механізмі правової регламентації трудових відносин, тобто саме систему, а не просту сукупність

складників, яка не передбачає обов'язкової системності й послідовності в їх розміщенні, й може позначати просте їх скупчення, нагромадження;

– систему не норм права, а нормативно-правових актів, тобто законодавство відображає форму функціонування права, його зовнішнє вираження, а норми права – це змістовний складник законодавства.

Ведучи мову про трудове законодавство, треба виходити з його широкого тлумачення. Адже разом із законами трудові відносини регулюються великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів, у тому числі й відомчого характеру, які конкретизують, уточнюють, доповнюють і розвивають норми законів.

З огляду на наведені міркування ще раз переконуємося, що категорію «трудове законодавство» треба розуміти як 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 й тісно пов'язані з ними відносини.

Висновки до Розділу 1

Акцентовано увагу, що як до певної соціальної цінності та об'єкту майнових відносин до праці почали ставитися ще у Стародавньому Римі. Однак стверджувати, що в умовах рабовласницького строю сформувалося трудове право не можна. Адже попри те, що праця вже стала самостійним об'єктом суспільних відносин, ці відносини мали цивільно-правовий характер, тобто застосування та використання праці регулювалося цивільно-правовими угодами.

Доведено, що сучасне законодавство досить часто ігнорує культурні особливості і специфіку українського народу, особливо враховуючи сучасні глобалізаційні процеси, прагнення держав до об'єднання у більш потужні та

великі союзи, організації, асоціації тощо. Обґрунтовано, що така ситуація має два боки, як позитивний, так і негативний. Так активне прагнення сучасного суспільства до єдності, встановлення єдиних правил суспільного життя безумовно сприяє налагодженню конструктивних зв'язків різноманітного характеру між різними державами, їх активній співпраці з метою вирішення тих чи інших проблемних аспектів суспільного життя та досягнення як спільних цілей, так і надання допомоги один одному у вирішенні внутрішньодержавних завдань кожної з них. Однак наряду з означеним позитивним аспектом, глобалізаційні та інтеграційні процеси призводять до стирання і втрати національно-культурних рис і надбань.

Встановлено, що трудове право, як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини між працівниками та роботодавцями, склалося раніше, аніж з'явилося трудове законодавство. Ґрунтувалося таке трудове право на звичаях та традиціях. Втім, ускладнення виробничих відносин змусили правлячу верхівку вдатися до більш детальної та змістовної регламентації трудових відносин, шляхом видання певних нормативно-правових актів. Далі розвиток трудового права та трудового законодавства йшли паралельно, втім наголошено на тому, що ряд тодішніх нормативно-правових актів, особливо часів радянської влади, були далеко не правовими. Адже у Конституції проголошувалося одне, а у законах та підзаконних нормативно-правових актах зовсім інше, і на практиці застосовувалися положення саме останніх, які досить часто у своєму змісті не те що не відповідали, а навіть прямо протирічили нормам Конституції.

Обґрунтовано, що законодавець досить ретельно підійшов до створення Головного закону держави. І 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. Аналіз змісту конституційних норм дозволив 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.

Констатовано, що міжнародні нормативно-правові акти здійснюють неабиякий позитивний вплив на розвиток трудового законодавства України, привносячи у нього загально-соціальні принципи рівності, гуманності, взаємної поваги до людської гідності і честі тощо.

Під принципами кодифікації трудового законодавства, запропоновано розуміти науково обґрунтовані найбільш загальні ідеї, настанови, положення, що покладаються в основу кодифікації та визначають її зміст і спрямування.

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 велася таким чином, щоб первинне значення мало саме природне право, зокрема природні права людини і громадянина на життя, на свободу, на працю, на власність тощо. А законодавство, у свою чергу, закріплювало та зміцнювало ці права. Таким чином стверджується ідея про те, що право виникає в наслідок об'єктивного розвитку суспільства. А не навпаки – коли права осіб породжуються, змінюються чи скасовуються виключно внаслідок владних велінь (рішень) правлячої верхівки (еліти) шляхом його викладення у законі.

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.

На підставі аналізу поглядів вчених на поняття «трудового права», а також виходячи з аналізу іншої наукової та навчальної юридичної літератури, констатовано, що «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.

Предмет трудового права визначено, як основу, базу, з огляду на яку постає потреба з'ясувати взаємозв'язок працівників із роботодавцями з приводу праці, причому не всякої праці, а лише тієї, що пов'язана з її суспільною організацією або впливає з неї, створюючи відповідний комплекс, де трудові відносини є головними. Інакше кажучи, предмет трудового права відповідає на питання, що є об'єктом його регулювання, які відносини він охоплює.

Визначено, що трудове право – це система, об'єктивно сформованих норм (правил) і принципів, найбільш важливі з яких закріплені на рівні відповідних нормативно-правових актів, яким регулюються 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 в процесі реалізації зазначених відносин.

Окреслено характерні ознаки трудового законодавства, до таких віднесено: по-перше, системність, 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, яка не передбачає обов'язкової системності і послідовності у розміщенні складових, і може позначати просте 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, ще змістовна складова законодавства.

Під трудовим законодавством запропоновано розуміти систему нормативно-правових актів різної юридичної сили, які перебувають у певній ієрархічній послідовності, доповнюють і наслідують 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

2.1 Проблеми співвідношення теоретичної конструкції понять «система трудового права» і «система трудового законодавства»

Як уже наголошувалося, вести мову про трудове право і трудове законодавство лише як сукупність відповідно норм і нормативно-правових актів не зовсім коректно. Адже попри те, що вітчизняне трудове право і трудове законодавство потребують проведення належної кодифікації, вони все ж таки є системними явищами, що складаються з окремих елементів, які знаходяться у взаємозв'язку й виконують власну функцію, зумовлену їх місцем у цій системі. У цьому контексті доречно відзначити думку французького філософа Е. Кондильяка, який свого часу писав, що всяка система становить собою розміщення різних частин якого-небудь мистецтва або науки у відповідному порядку, в якому вони всі підтримують один одного і, в якому наступні частини пояснюються попередніми [128, с.6].

Термін «система» (від грец. «systema» – складене з частин, утворення, сполучене) тлумачиться: (а) як сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках між собою й утворюють певну цілісність, єдність; (б) порядок, зумовлений планомірним, правильним розташуванням частин у певному зв'язку, у суворій послідовності дій; (в) форма, спосіб побудови, організації чогось; (г) сукупність елементів, що характеризується структурою, зв'язками й функціями, що забезпечують цілеспрямований розвиток; (д) сукупність частин, пов'язаних спільною функцією; (е) прийнятий усталений порядок чого-небудь; (є) об'єднання певного різноманіття чогось в єдине, чітко розчленоване ціле, елементи якого стосовно цілого та інших частин займають відповідні їм місця [343, с.513; 298, с.321; 33, с.1320; 285, с. 529–530; 12, с.496–497; 64, с.641; 342, с.406–407; 346, с.609].

З огляду на зміст наведених тлумачень поняття «система», вважаємо, є сенс погодитися з думкою О. О. Грицанова і Ю. П. Сурміна, що семантичне поле поняття «система» включає такі терміни, як «зв'язок», «елемент», «ціле», «єдність», «сукупність», «множинність», а також «структура», що становить собою схему зв'язків між елементами [178, с.619; 64, с.641].

О. П. Алексєєв, вивчаючи категорію «система», підсумовує, що існує декілька десятків її дефініцій – від філософських до вузькоспеціальних. Серед низки визначень, пов'язаних з філософським статусом цієї категорії, вихідними, базисними можна назвати такі:

- система є комплекс взаємодіючих елементів (Людвіг фон Берталанфі);
- упорядкована певним чином множинність взаємопов'язаних елементів, утворюючих деяку цілісну єдність (В. М. Садовський);
- система є безліч розмежованих взаємодіючих елементів (А. М. Авер'янов) [140, с.348–349].

Наведемо тепер існуючі в юридичній літературі погляди на зміст понять «система права» і «система законодавства». Як зазначає О. Ф. Скакун, система права є правовою категорією, яка означає внутрішню побудову, внутрішню структуру права будь-якої держави. Вона виражається шляхом розподілу й побудови нормативного матеріалу, за допомогою якого різні блоки (частини) цієї системи постають у єдності. Це об'єктивно зумовлена системою суспільних відносин внутрішня структура права, що складається із взаємозалежних норм, логічно розподілених за галузями, підгалузями й інститутами. Учена наголошує, що можна сказати й інакше: система права – це науково організована сукупність правових норм, поділених за групами – правовими інститутами, зведеними в підгалузі, які, у свою чергу, утворюють галузі – цілісні нормативні утворення. До характерних ознак (рис) системи права вона віднесла:

1) зумовленість системи реально існуючими суспільними відносинами, яка не може створюватися на суб'єктивний розсуд людей, а функціонує об'єктивно;

2) її органічну цілісність, єдність і взаємозв'язок правових норм, а не їх випадковий набір. Ці норми, з яких складається система права, не можуть функціонувати ізольовано, вони взаємоузгоджені й цілеспрямовані;

3) структурну багатоманітність системи, що означає, що вона складається з різних за змістом та обсягом структурних елементів, які логічно об'єднують, розташовують нормативний матеріал у певній функціональній спрямованості [284, с.239].

Що стосується системи законодавства, її О. Ф. Скакун трактує як сукупність усіх упорядкованих певним чином законів держави, а також міжнародних договорів, ратифікованих її парламентом. Учена відмічає, що систему законодавства можна тлумачити як у широкому значенні (сукупність актів законодавчих органів і підзаконних актів – органів управління та ін.), так і у вузькому (сукупність актів законодавчих органів – законів і постанов парламенту про введення їх у дію) [284, с.249].

Загалом же варто зауважити, що розуміння системи законодавства як певної сукупності розташованих у тому чи іншому порядку (послідовності) нормативно-правових актів є загальноприйнятою у правознавстві і не залежить від того, йдеться про національне законодавство в цілому чи про якусь його галузь, зокрема, наприклад, про систему трудового законодавства. Тому більшість дослідників навіть не зосереджують увагу на визначенні поняття «система законодавства», а одразу характеризують його внутрішню структуру, побудову.

М. В. Цвік визначив систему права як сукупність чинних норм права, якій властиві як єдність і узгодженість, так і диференціація (поділ) на відносно самостійні структурні утворення (норми, інститути, галузі права та ін.) [72, с.254].

Система права, як вважає П. М. Рабінович, – це об'єктивно зумовлена й узгоджена в її складових частинах внутрішня організація права тієї чи іншої держави [363, с.488–489].

К. Г. Волинка тлумачить це поняття як об'єктивно зумовлену структуру (побудову) права, що виражає внутрішню узгодженість і єдність юридичних норм з одночасним їх поділом на відповідні галузі й інститути. Система права показує, з яких частин складається право і як вони співвідносяться між собою; вона характеризується об'єктивністю, узгодженістю правових норм, єдністю, диференціацією. Система права – явище об'єктивне, що складається під безпосереднім впливом соціально-економічних відносин, політики, ідеології, культури [45, с.134].

А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші, розглядаючи поняття «система права», наголошують, що воно, на відміну від поняття «правова система», відображає не сукупність усіх правових явищ у їх взаємодії, а тільки внутрішню побудову права як системи правових норм. При цьому, на їх думку, внутрішня форма (структура) права характеризується:

- єдністю його складників, що зумовлюється системою суспільних відносин, які визначають зміст правових норм, а також утворенням і чинністю останніх на підставі єдиних принципів, можливістю застосування заходів примусу з боку держави, волею більшості населення та ін.;
- диференціацією права на відносно відокремлені складові частини у вигляді певних об'єднань правових норм – галузей та інститутів права;
- наявністю різних видів зв'язків норм права та їх об'єднань між собою – соціальних, ідеологічних, юридичних, державних та ін [71, с.170].

М. І. Матузов й О. В. Малько систему права трактують як певну внутрішню структуру (побудову, організацію) останнього, яка об'єктивно відображає суспільні відносини – реально існуючі й ті, що розвиваються. Вона не є результатом довільного розсуду законодавця, а становить собою

свого роду зліпок з дійсності. Фактичний соціальний лад держави, суспільства в кінцевому підсумку визначає ту чи іншу систему права, його галузі й підгалузі, інститути. Система права показує, з яких частин (елементів) складається право і як вони співвідносяться між собою. Науковці наголошують на тому, що не слід змішувати юридичні категорії «система права» і «правова система». У першому випадку йдеться, як зазначено вище, про внутрішню побудову права як окремого явища, у другому – про правову організацію всього суспільства, сукупність усіх юридичних засобів, інститутів, установ, функціонуючих у державі. Система права виступає лише одним з додатків правової системи. Право становить собою сукупність створюваних і охоронюваних державою норм. Але воно не є випадковим, хаотичним їх нагромадженням, механічною масою, є суворо погодженою, взаємозалежною цілісною системою, в якій норми групуються в певному порядку. Перед нами – складне системне ієрархічне утворення, пронизане процесами інтеграції й диференціації. Ці вчені відзначають, що система права характеризується такими рисами, як єдність, відмінність, взаємодія, здатність до поділу, об'єктивність, узгодженість, матеріальна зумовленість [160, с.305–306].

Як наполягає В. С. Нерсисянц, система права – це юридико-доктринальна категорія й конструкція, що включає в себе норми права і правові інститути й галузі права, що їх об'єднують [172, с.431].

Автори одного з підручників з теорії права (за редакцією В. М. Корельського й В. Д. Перевалова) систему права розглядають як внутрішню побудову (структуру) останнього, яка віддзеркалює об'єднання й диференціацію юридичних норм. Основна мета цього поняття – пояснити одночасно інтегрування й поділ нормативного масиву на галузі й інститути, системно охарактеризувати позитивне право в цілому. Останнє, будучи нормативним ядром правової системи конкретного суспільства, володіє такими якостями, як цілісність і автономність, стабільність і динамізм,

взаємозв'язок і структурованість змісту й форми, має власний зміст і джерела розвитку [81, с.68]. Особливо підкреслюється, що структура права (його система) зумовлює його форму (систему законодавства) й нерозривно з нею пов'язана [313, с.324].

Аналізуючи систему трудового права, В. І. Прокопенко відзначив, що система галузі права взагалі – це об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо погоджених правових норм, розподілених за різними структурними підрозділами. Система трудового права України становить структуру взаємозв'язаних норм, що регламентують відокремлену сферу суспільних відносин – трудових відносин. Ця сукупність норм встановлюється переважно державою в загальному порядку з метою врегулювання всіх відносин, виникаючих при застосуванні праці в суспільному житті [313, с.324]. Численність правових норм, необхідність їх об'єднання у відповідні групи створюють певну систему цих норм [260, с.34].

А. Д. Зайкін свого часу відзначав, що система галузі трудового права – це об'єктивний розподіл у певній послідовності, взаємозв'язку і єдності її нормативного матеріалу за окремими частинам й інститутами. Ця система будується насамперед на підставі розподілу норм трудового права за групами залежно від особливостей регульованої ланки суспільних відносин певного виду або роду. У результаті групування цих норм за названою ознакою створюються різні інститути трудового права, кожен з яких охоплює відповідну сукупність норм, що забезпечує цілісну регламентацію того чи іншого різновиду відносин [295, с.30].

Досить обґрунтованою видається позиція Н. Б. Болотіної, яка підкреслює, що для юридичних норм характерною є їх системність. Інакше кажучи, вони діють не кожна сама по собі, а переважно в комплексі, асоційовано, у складі правових інститутів і в більш широких підрозділах – галузях права. Система галузі права є сукупністю елементів, які відповідним чином пов'язані між собою й утворюють певну цілісність. Системність – це

закономірна й неодмінна властивість об'єктивного права, а її деформація, руйнування – аномалія, так би мовити, хвороба права, яка може звести нанівець його регулятивні можливості, перешкодити очікуваному законодавцем соціальному результату [81, с.68]. Соціальне призначення, соціальна сутність системи права – служити нормативним фундаментом, підґрунтям державного забезпечення суспільних відносин, цілеспрямованого впливу на останні. Дослідниця підкреслює, що структура будь-якого суспільного явища, в тому числі й галузі права, становить собою внутрішню побудову, закономірну організацію змістовних компонентів системного цілого [81, с.68]. Структура системи трудового права втілюється у внутрішній організації цієї галузі права, в єдності, узгодженості, в розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями, в їх зв'язках і взаємодії. Система трудового права є сукупністю об'єктивно пов'язаних між собою правових інститутів і норм, які розподіляються в певній структурованій послідовності відповідно до специфіки регульованих ними суспільних відносин [22, с.77; 81, с.68].

Г. І. Чанишева формулює структуру системи трудового права як об'єктивно зумовлену внутрішню організацію галузі права, яка виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями [352, с.35].

У підручнику з трудового права за редакцією Ю. П. Дмитренка зазначається, що трудове право, як і будь-яка інша галузь, – це складна цілісна система з відповідною внутрішньою структурою. Разом з тим воно характеризується внутрішньою розчленованістю, диференціацією на відносно автономні, але пов'язані між собою частини – норми трудового права, які згруповані у правові інститути в певній послідовності і взаємозв'язку. Система трудового права України становить собою сукупність взаємопов'язаних норм, що регулюють відокремлену сферу суспільних відносин – трудових і тісно пов'язаних з ними [81, с.68]. Усвідомлення цієї

системи сприяє належному вивченню права, подальшому вдосконаленню законодавства, дозволяє правильно застосовувати ці норми на практиці до фактичних відносин. Автори відмічають, що систему трудового права можна трактувати як внутрішню його структуру, впорядковану сукупність, єдність, взаємозв'язок і диференціацію його елементів (правових норм, інститутів), розміщених у певній послідовності й ієрархії, що вирізняються внутрішньою логікою. Ця система об'єктивно зумовлена структурою й особливостями регульованих нею суспільних відносин. Вона передбачає відповідне розміщення нормативного матеріалу, що дозволяє забезпечити єдність і диференціацію норм трудового права, їх логічну послідовність. З огляду на зазначене вчені роблять висновок, що система трудового права – це об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених правових норм, які розподілені по різних структурних підрозділах і регулюють відокремлену сферу трудових та безпосередньо пов'язаних з ними суспільних відносин. Іншими словами, це науково обґрунтована внутрішня побудова трудового права, що полягає у розподілі правових норм за змістом на загальну й особливу частини, а також на структурні підрозділи за предметною ознакою їх регламентації [61, с.55–56].

Російські дослідники М. В. Молодцов, О. М. Крапивін і В. І. Власов пропонують розглядати систему трудового права як згрупування правових норм, що регламентують трудові й тісно пов'язані з ними відносини, в єдине ціле одночасно з їх внутрішнім розподілом на відносно самостійні підрозділи (інститути) та їх об'єднання (частини). Вони акцентують увагу на тому, що послідовність розташування цих підрозділів у системі галузі зумовлено динамікою розвитку й характером взаємодії трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а також соціальним призначенням і функціональною роллю правових норм, що утворюють той чи інший інститут [81, с.68; 334, с.68].

О. В. Смирнов систему трудового права тлумачить як сукупність юридичних норм, що становлять собою єдине предметне ціле (галузь), з

розподілом їх на окремі відносно самостійні структурні утворення (інститути), а також на інші усталені спільності норм, які мають менш визначену структуру (підінститути) [81, с.68; 293, с.25; 332, с.16].

Спираючись на вищезазначені точки зору щодо змісту понять «система права» загалом і «система трудового права», зокрема, а також стосовно категорії «система законодавства», в тому числі трудового, можемо з упевненістю стверджувати, що в загальному вигляді між системою трудового права і системою трудового законодавства істотної різниці немає. Обидві вони на зовнішньому рівні становлять собою сукупність розташованих у певному порядку правових елементів, характеризуються наявністю взаємозв'язків між їх елементами, завдяки чому досягається їх єдність, а також ієрархія в розташуванні їх складників.

Водночас між системою трудового права і системою трудового законодавства все ж таки існують деякі відмінності, що виявляються у процесі аналізу їх структури. У першу чергу наголосимо на тому, що структура системи права вирізняється більшою об'єктивністю у своїй побудові, оскільки вона формується під впливом об'єктивного розвитку суспільства. У той же час структура системи законодавства формується в основному суб'єктами нормотворчості, а тому не можна повністю заперечувати суб'єктивний вплив на цей процес саме структури трудового права, як, власне кажучи, й будь-якої іншої галузі права. Адже свою об'єктивацію право знаходить безпосередньо в зак, онодавчих актах.

Із цього приводу доречною вбачається точка зору П. І. Сальнікова: система права має об'єктивний характер, система ж законодавства – суб'єктивний і залежить багато в чому від волі законодавця. Об'єктивність системи права пояснюється тим, що вона зумовлена різними видами, сторонами суспільних відносин. Суб'єктивність системи законодавства є відносною, оскільки вона в певних межах детермінована об'єктивними

соціально-економічними умовами. Об'єктивність же системи правових норм знаходить вираження в їх інтелектуально-вольових якостях [277, с.87].

Отже, галузі трудового права і трудового законодавства мають у своєму складі підгалузі й інститути, і саме в цьому полягає їх схожість. Однак первинним елементом структури системи трудового права є правова норма, а вихідною ланкою трудового законодавства – стаття або положення того чи іншого нормативно-правового акта. При цьому треба зауважити: якщо галузі й інститути права й законодавства, як правило, співпадають, то правова норма досить часто не вичерпується змістом окремої статті чи положення нормативно-правового акта й може бути викладена одразу у декількох статтях як одного й того ж нормативно-правового акта, так і різних (ідеться про бланкетні й відсильні правові норми).

Структура системи трудового права – це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими і структурними утвореннями [352, с.35]. На сторінках наукової юридичної літератури пропонуються різні підходи до визначення внутрішньої побудови трудового права.

Приміром, Н. Б. Болотіна пише, що структура трудового права України формується з 3-х частин, що об'єднують загальні положення, індивідуальне трудове право й колективне трудове право. Загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії й функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію його суб'єктів та їх правовий статус. Належне місце в них має бути відведено нормам, що закріплюють право на працю, його поняття, зміст і гарантії.

Індивідуальне трудове право, з її точки зору, включає такі правові інститути, як трудовий договір, нормування праці, оплата праці, робочий час, час відпочинку, охорона здоров'я працівників на виробництві, дисципліна праці, дисциплінарна відповідальність працівників, оцінка результатів праці

та атестація працівників, навчання і підвищення кваліфікації працівників, матеріальна відповідальність сторін трудового договору, індивідуальні трудові спори.

До складу колективного трудового права правниця віднесла такі правові інститути: соціальне партнерство, правовий статус трудових колективів, правовий статус профспілок та інших органів представництва трудового колективу, правовий статус об'єднань роботодавців, колективний договір і колективну угоду, вирішення колективних трудових спорів [23, с.80].

В. І. Прокопенко вважає, що трудове право України поділяється на 2 частини – загальну й особливу. До першої треба відносити норми, єдині для всіх трудових відносин. Ці норми (а) визначають джерела трудового права України, принципи правового регулювання, (б) диференціюють суб'єктів трудового права, (в) установлюють правове положення професійних спілок і трудових колективів, поняття, порядок підготовки й укладення колективних договорів, (г) класифікують правові відносини, що виникають при застосуванні праці, (д) визначають поняття працевлаштування та його правові форми. Особливу частину трудової галузі права, на думку науковця, складають норми, що регламентують: (а) певні елементи трудових відносин, (б) порядок їх виникнення, зміни і припинення, (в) тривалість праці й відпочинку, (г) види оплати праці, порядок і строки виплати заробітної плати, (д) питання внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної й матеріальної відповідальності працівників, (е) здорові й безпечні умови праці, (є) спеціальні правила щодо охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб з пониженою працездатністю, (ж) діяльність державних органів по здійсненню нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, (з) питання підготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, (и) пільги працівникам, які поєднують роботу з навчанням, (і) порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) [260, с.34].

М. В. Молодцов, О. М. Крапивін і В. І. Власов теж відмічають, що система галузі трудового права поділяється на 2 частини – загальну й особливу. Загальна частина трудового права (як і інших галузей) об'єднує норми загального характеру, дія яких поширюється, як правило, на сукупність відносин, що становлять предмет галузі. Особлива частина об'єднує норми інститутів, що регулюють або окремі сторони трудових відносин (інститут трудового договору, інститут робочого часу, інститут оплати і нормування праці), або норми інститутів, що впорядковують відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими (інститут соціального партнерства, інститут працевлаштування, інститут нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю та про її охорону). Науковці підкреслюють, що склад інститутів загальної й особливої частин і зміст правових норм цих інститутів мають динамічний характер. Це зумовлено тим, що трудове право, яке регламентує суспільні відносини у сфері праці, є однією з найбільш рухомих галузей права, розвиток якої зазнає впливу багатьох чинників [81, с.92; 334, с.22,23].

Як і попередні правники, П. Д. Пилипенко зазначає, що в системі трудового права традиційно виділяють загальну й особливу частини. Загальна охоплює норми, що містять найбільш принципові положення, притаманні всім видам відносин галузі права. До них належать норми, що характеризують предмет і метод трудового права, принципи правового регулювання, форми участі трудових колективів в організації праці й управлінні виробництвом, норми, які встановлюють права й обов'язки суб'єктів трудового права. Особлива частина трудового права об'єднує такі інститути, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, трудові спори тощо [327, с.14].

Однак лише поділом трудового права і трудового законодавства на загальне та особливе або ж на загальне, індивідуальне й колективне їх

структура не вичерпується. Як уже відзначалося трудове право і трудове законодавство взагалі й кожне з них, зокрема, складаються з більш дрібних елементів – інститутів, підінститутів, норм права (якщо йдеться про структуру права) і статей (коли йдеться про структуру законодавства).

Інститут трудового права, як зазначає О. В. Смирнов, є найбільш характерним структурним підрозділом системи трудового права [332, с.16]. Інститути охоплюють менш обширну (порівняно з галуззю) сукупність юридичних норм і різняться між собою за предметною ознакою регулювання, тобто за особливостями певних видів суспільних відносин або за окремими сторонами (елементами) якогось конкретного їх різновиду [294, с.25]. Як вважає Ю. Ю. Івчук, інститути трудового права – це об'єктивно утворені структурні підрозділи, покликані в рамках предмета цієї галузі права регулювати з необхідною деталізацією окремий вид суспільно-трудова відносин або окремий елемент (сторону) складних трудових правовідносин, з чим ми теж погоджуємось [81, с.68].

Система сучасного трудового права, як зазначають автори підручника з трудового права (за редакцією О. В. Смирнова й І. О. Снігирьової), охоплює такі інститути: трудовий договір, робочого часу й часу відпочинку, нормування праці, заробітної плати, дисципліни праці, матеріальної відповідальності, охорони праці, нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, розгляду трудових спорів тощо [332, с.16].

Звернімося до специфіки інститутів трудового права і трудового законодавства. Варто відзначити, що перші становлять собою систему однорідних за предметом правового регулювання норм права, в той час як другі формуються із числа нормативно-правових актів, що приймаються з приводу однорідних питань. Інститут законодавства може складатися як з одного нормативно-правового акта, так і з декількох, або з певних частин (статей, глав, розділів тощо) окремих нормативно-правових актів.

Норма права, як переконує О. Ф. Скакун, є загальнообов'язковим, формально визначеним правилом поведінки (взірцем, масштабом, еталоном), установленим або санкціонованим державою як регулятором суспільних відносин, яке офіційно закріплює міру свободи і справедливості згідно із суспільними, груповими й індивідуальними інтересами (волею) населення країни і яке забезпечується всіма заходами державного впливу [81, с.93; 283, с.297,298]. В. М. Хропанюк акцентує увагу на тому, що норма права є взірцем (моделлю) типових суспільних відносин, що встановлюються державою. Вона окреслює межі можливої або необхідної поведінки людей, міру їх внутрішньої й зовнішньої свободи в конкретних взаємовідносинах. Норма права передбачає свободу учасників регульованих суспільних відносин у двоякому смислі: по-перше, як здатність волі суб'єкта свідомо обирати той чи інший варіант поведінки (внутрішня свобода); по-друге, як можливість діяти, домагатися здійснення певних цілей (зовнішня свобода) [350, с.227].

Усе це є абсолютно притаманним і нормам трудового права. Іншими словами, вони становлять собою зумовлені об'єктивним розвитком суспільства правила поведінки в царині трудових і тісно пов'язаних з ним відносин, яким держава надає формальної визначеності й загальнообов'язковості шляхом їх закріплення на рівні відповідного нормативно-правового акта й забезпечує виконання цих правил відповідними засобами державного впливу.

З метою більш чіткого усвідомлення взаємозв'язку трудового права і трудового законодавства, а також їх відмінності, розглянемо їх співвідношення. У цьому контексті влучною вбачається думка, яку висловлює С. М. Братусь: правильне визначення сторін та особливостей співвідношення системи права і системи законодавства дозволяє: (а) поглибити розуміння предмета правового регулювання різних галузей національного права, (б) вирішити питання про метод правового

регулювання, про співвідношення його з предметом кожної галузі права і (в) уточнити основні правові поняття й категорії [27, с.38].

Як правило, у правознавстві, в тому числі й у сфері трудового права, систему права й систему законодавства співвідносять як зміст і форму. Наприклад, з позиції М. В. Цвіка, поняття «система права» і «система законодавства» використовуються для характеристики національного права і національного законодавства. Перше з них фіксує аспекти структурної диференціації правових норм, друге – диференціації законодавчих актів, що склалася в національному праві тієї чи іншої країни. Інакше кажучи, категорія «система права» виражає структуру змісту, а категорія «система законодавства» – структуру форми позитивного права, причому ці їх структури перебувають у тісному взаємозв'язку [72, с.254].

Н. М. Оніщенко у своїх роздумах щодо співвідношення системи права й системи законодавства наголошує, що структури обох систем тісно взаємопов'язані. Законодавство – це форма функціонування перш за все правових норм, їх організації й об'єднання в конкретні правові акти, засіб надання їм визначеності й об'єктивності. Система права виступає одним з найважливіших чинників, що визначають побудову й розвиток системи законодавства, розкривають об'єктивно існуючі закономірності суспільного розвитку. Юридичні норми певних галузей права – це будівельний матеріал, з якого складається та чи інша конкретна галузь законодавства. Існують комплексні галузі законодавства, що виникли з поєднання норм адміністративної, цивільної й деяких інших галузей права [188, с.93].

Стосовно питання співвідношення права і законодавства О. Ф. Скакун відмічає, що законодавство є формою життя права. Саме законодавство надає правовим нормам формальну визначеність, яка є однією з ознак права. Система права і система законодавства, повторимося, співвідносяться між собою як зміст і форма. Поняття «система права» характеризує внутрішню сутнісну сторону об'єктивного права, а поняття «система законодавства»

відбиває його зовнішню сторону – форму. Що стосується відмінностей між системою права й системою законодавства, то вчена виокремлює такі моменти:

- система права є невидимою, оскільки відбиває внутрішню побудову права, а система законодавства є видимою, зовнішньою формою системи права;

- система права є сукупністю правових норм, а система законодавства – сукупністю нормативно-правових актів;

- галузі законодавства створюються як з урахуванням галузевого принципу, так і без його врахування: галузь законодавства може містити норми різних галузей права (комплексні галузі) або створюватися на підґрунті інституту чи підгалузі права. Можливим є варіант, коли галузь законодавства існує без галузі права (митне законодавство та ін.);

- система права складається з галузей права, які мають свої предмет і метод правового регулювання, а система законодавства включає галузі законодавства, в яких відсутній метод регулювання, а предмет регулювання не завжди є однорідним, як у галузей права;

- система права має лише галузеву, горизонтальну побудову, система ж законодавства може мати побудову горизонтальну (галузеву) і вертикальну (ієрархічну);

- первинним елементом системи права є його норма зі своєю структурою, що охоплює: гіпотезу, диспозицію й санкцію, а первинним елементом системи законодавства є стаття закону, що містить нормативне розпорядження, яке, як правило, не поєднує в собі всіх 3-х структурних елементів логічної правової норми;

- система права формується об'єктивно, відповідно до існуючих суспільних відносин, а система законодавства створюється в результаті цілеспрямованої діяльності уповноважених суб'єктів і тому включає суб'єктивний момент [284, с.250,251].

Як зазначає П. І. Сальніков, система права й система законодавства розрізняються за такими підставами: вихідним елементом першої є правова норма, а первинним елементом другої – нормативний акт. У цьому значенні, як уже зазначалося, структура права і структура законодавства співвідносяться як зміст і форма. Право й законодавство розрізняються за своїм обсягом: з одного боку, законодавство не охоплює всієї розмаїтості нормотворчості, а з другого – включає в себе разом з формулюванням норм інші елементи – технічні, кількісні; система законодавства відображає систему права й будується на її основі [81, с.68; 277, с.87].

Такі вчені-теоретики права, як А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші підкреслюють, що, на відміну від системи права, система законодавства становить собою сукупність нормативно-правових актів, насамперед законів, що є зовнішньою формою функціонування правових норм, засобом надання їм загальності, об'єктивності й визначеності. Система права і система законодавства співвідносяться як зміст і форма. Право й законодавство явища взаємопов'язані, але не тотожні. Якщо структуру системи права складають галузі, підгалузі, інститути, правові комплексні об'єднання й норми права, то структуру законодавства – його галузі, комплексні галузі й нормативно-правові акти [318, с.202].

Ця специфіка співвідношення права й законодавства повною мірою стосується і права трудового, про що свідчать, зокрема, думки таких дослідників у сфері трудового права, як Н. Б. Болотіна, В. І. Прокопенко, Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, О. В. Смирнов та ін. Усі вони одностайно наголошують на тому, що система трудового права співвідноситься із системою трудового законодавства як зміст і форма [22, с.81; 53, с.21,23; 332, с. 16].

З урахуванням викладеного вище можемо стверджувати, що в царині трудових і тісно пов'язаних з ними відносин система трудового права і

система трудового законодавства тісно пов'язані й переплітаються одна з одною.

Оскільки в Україні сьогодні (як, власне кажучи, й у багатьох інших сучасних демократичних країнах) домінує природно-правовий підхід до праворозуміння, то цілком очевидно, що система права й система законодавства не є тотожними, як це мало б місце 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. З метою наділення її елементів (норм, інститутів тощо) такими атрибутами, як загальність і загальнообов'язковість, державою цій системі надається певна форма, що йменується законодавчою. Зазначена форма створюється відповідними компетентними суб'єктами, а значить, має суб'єктивний характер, зокрема, внутрішню структуру. Вважаємо за необхідне наголосити, 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, але не єдина форма існування права.

У цьому контексті слушною видиться думка О. Ф. Скакун, яка наголошує, що система законодавства є головною, проте не лише одною формою існування системи права, оскільки: (а) право може існувати до законодавства, коли воно формувалося завдяки звичаям, які підтримувалися тільки-но виниклою державою (так зване, дозаконодавче право) і (б) право існує поза законодавством: природні права людини мають правовий характер незалежно від закріплення їх у законі (позазаконодавче право). Науковець відзначає, що до «позазаконодавчого права» належать і такі юридичні форми права, як правовий прецедент, правовий звичай і правовий договір [284, с.251].

2.2 Сутність і структура системи трудового законодавства України

Станом на сьогодні у правовій сфері України існує низка проблемних питань, що вимагають термінового вирішення. Особливої актуальності набула проблематика уніфікації трудового законодавства, норми якого розпорошені в різних нормативно-правових актах, нерідко дублюють одна одну. Крім того, деякі положення трудового законодавства вже застаріли й не відповідають нагальним потребам суспільного розвитку. Уніфікація – це процес приведення чинного права до єдиної системи, усунення розбіжностей і надання однозначності правовому регулюванню подібних або близьких видів суспільних відносин [363].

Проблема необхідності систематизації трудового законодавства вже досить давно стала предметом активних дискусій і полеміки в юридичних і політичних колах, проте остаточного конструктивного вирішення так і не отримала. Ось чому в цьому підрозділі ми поставили за мету розкрити сутність і структуру системи трудового законодавства України, з тим щоб установити її недоліки й накреслити можливі шляхи їх подолання.

Звернімося спочатку до аналізу такого теоретичного питання, як праворозуміння, типи якого прямо впливають на процес пізнання правових явищ і процесів, у тому числі й на усвідомлення сутнісного призначення і внутрішньої організації (побудови) системи трудового законодавства. Як наголошував В. С. Нерсисянц, з яким, до речі, ми погоджуємося, для юриспруденції як науки про право й державу вихідне й основне значення має той чи інший тип розуміння (і поняття) права, що лежить в її основі. Саме тип праворозуміння визначає парадигму, принцип і зразок (сміслову модель) юридичного пізнання права й держави, власне, науково-правовий зміст, предмет і метод відповідної концепції юриспруденції [172, с.23].

Отже, право – це складне, багатоаспектне й багатогранне явище, чітке розуміння сутності якого служить запорукою правильного усвідомлення змісту і призначення всіх тих відносин і процесів, що відбуваються у

правовій дійсності. Пізнання права (або право розуміння), його сутності є науковою категорією, яка віддзеркалює результат цього процесу [8, с.4]. Т. І. Тарахович відзначає, що праворозуміння – це категорія концептуального характеру, що становить собою логічне обґрунтування ідей, концепцій і поглядів з використанням різноманітних методів, засобів і прийомів у процесі пізнання сутності права. Праворозуміння є сукупністю об'єктивно зумовлених, обґрунтованих наукою й підтверджених практикою ідей, концепцій, поглядів і теорій, які дають уявлення про право, про його сутність і призначення [309, с.149].

У «Юридичній енциклопедії» (за редакцією Ю. С. Шемшученка) праворозуміння тлумачиться як усвідомлення прав і дійсності через призму прав, теорій, доктрин і концепцій. Воно є формою пізнання сутності й ролі права в регулюванні суспільних відносин. Будучи заснованим на науковому обґрунтуванні прав, явищ, на належній правовій культурі і правосвідомості громадян, праворозуміння передбачає усвідомлення не тільки фактичних прав дійсності, а й прав і моделей майбутнього [364, с.48–49].

Праворозуміння (розуміння права), з позиції О. Ф. Скакун, – це інтелектуальний процес осмислення права, відповідне його бачення, виражене в конкретних концепціях про його функціонування, які письмово викладені й оприлюднені шляхом опублікування [284, с.221].

Сьогодні існує декілька основних концептуальних підходів до праворозуміння та його типів. Тип становить собою модель (зразок) певних явищ (процесів), що містять необхідний набір суттєвих ознак для їх згрупування [207, с.13]. Тип (або концепція) праворозуміння є письмовою формою конкретного вираження системи правових ідей, сконцентрованих навколо провідної ідеї і/або принципу, що становлять певний спосіб бачення (так званий кут зору) сутності і призначення права і відповідний напрямок у цій сфері пізнання. Він ґрунтується на різноманітні загальних підходів,

методів і принципів, що свідчить про існування методологічного плюралізму [282, с.221].

Як переконує В. І. Червонюк, тип праворозуміння – це заснований на особливостях методології пізнання права філософсько-юридичний підхід його обґрунтування, закономірностей його походження, сутності й форм (джерел) його вираження та взаємовідносин з державою [353, с.223,224].

М. І. Козюбра обґрунтовує, що тип праворозуміння можна тлумачити як зумовлений світоглядною позицією пізнаючого суб'єкта образ права, що відбиває найсуттєвіші, відповідно до цієї позиції ознаки права [105, с.14].

Деякі правознавці характеризують праворозуміння як теоретико-методологічний підхід до формування правового образу, що здійснюється в межах певної методології аналізу з позицій того чи іншого бачення права [254, с.41].

Р. Ромашов тлумачить поняття «тип праворозуміння» як узагальнену ідеологізовану модель правового феномену, що віддзеркалює загальні суттєві ознаки певної множинності конкретних правових уявлень і понять, які, у свою чергу, відповідають цій ідеологізованій моделі як певному зразку [274, с.125].

Отже, праворозуміння становить собою систему світоглядних ідей та уявлень індивідів про право, про його природу, зміст, призначення тощо. Тип праворозуміння – це конкретна філософсько-юридична модель бачення, сприйняття правової дійсності суб'єктом (суб'єктами), який її пізнає, зумовлена світоглядом останнього, переконаннями і методологією пізнання ним права. Розглядаючи право в межах тієї чи іншої концепції праворозуміння, ми тим самим беремо за основу вивчення (пізнання) певного набору характеристик і властивостей права, які вважаються найсуттєвішими, базисними, визначальними з точки зору того чи іншого типу праворозуміння і з позиції яких і в співвідношенні з якими тлумачаться всі інші правові явища, процеси й відносини.

У сучасній теорії права, як уже відзначалося вище по тексту, існує досить широке коло підходів до розуміння природи права – нормативний, генетичний, системний, соціологічний, функціональний, аксіологічний, психологічний та ін.

Найбільш відомими й популярними є такі 3 підходи (концепції, типи) до праворозуміння:

– соціологічний, який віддає перевагу суспільним відносинам. Право існує не тільки у вигляді букви закону і не тільки як правові знання й уявлення, а й як порядок суспільних відносин у діях і поведінці людей. Законодавчі акти, які не реалізуються, не застосовуються в реальному житті, перестають бути правом, вони відмирають і стають «мертвим правом». Живе право – це норми, закріплені в законодавчих актах, усвідомлені населенням і діють, реалізуються в конкретних правовідносинах. Без реалізації закони залишаються «шматком макулатури» або історичними пам'ятниками права [320]. Схожу точку зору раніше висловила й О. Ф. Скакун, яка пише, що право вважається упорядником суспільних відносин завдяки його застосуванню суддями та службовими особами до конкретних життєвих ситуацій («живе право»). Що стосується норм права, втілених у законах держави, вони вважаються другорядним проявом права, що не виходить безпосередньо із життя («мертве право»). Наївно протиставляти право («право в житті») й закон («право в книгах»). По суті, правом визнається його функціонування, дія в конкретних суспільних відносинах. Саме застосувачі права (судді, адміністратори) визнаються нормотворцями, оскільки вони відтворюють у своїх правових актах обов'язкові нормативи, що склались у суспільному середовищі [282, с.223];

– природно-правовий, відповідно до якого суб'єктивні права, що виходять із природи самої людини, існують незалежно від чиясь волі. Тому зміст прав незалежний і ніхто не може його змінювати або скасовувати. Юридичні закони лише формулюють ці права. При цьому чіткість і повнота

таких формулювань залежить від глибини проникнення в сутність суб'єктивного права [71, с.64]. З погляду М. В. Цвіка, головна ідея цієї школи – функціонування права як установленого державою, так і діючого поза нею й поділ права на природне і позитивне. Але якщо позитивні права відбивають особливості місцевих умов окремих країн, то природні, існуючі в усіх країнах, в усіх народів, для всіх людей є невід'ємними і спільними. Це передусім права громадянина чи всього народу, що належать людині від природи або ж від усталеного порядку, що склався в суспільстві незалежно від будь-якого зовнішнього впливу [72, с. 175]. В. І. Червонюк, розкриваючи зміст природно-правової концепції права, підкреслює, що в ньому право і закон розмежовуються. Представники цього підходу вважають, що у своєму розумінні право не зводиться до закону, бо останній є лише однією з форм вираження цього права. Проте не кожний закон є формою вираження права, а лише правовий. На думку правознавця, стосовно держави право є первинним, а держава повинна відображати його в законі [353, с.223–224];

– позитивістський, прихильники якого вбачають у праві систему реально діючих, забезпечених владним примусом правил поведінки людей або примусовий порядок суспільних відносин. На їх думку, як зазначає Т. І. Тарахович, право не визначається цінностями, а є лише інструментальним засобом для встановлення правопорядку в суспільстві [309, с.150]. З позиції О. Ф. Скаун, вихідною тезою позитивізму є твердження, що право – владне творіння держави, система норм, викладених у законах та інших нормативних актах, що виражають державну волю («позитивне право») і відірвані від реальних суспільних відносин. Закон і право представниками цього підходу ототожнюються. Вважається, що владна примусовість є визначальною ознакою такого права, а зв'язок між ним і мораллю заперечується. Утверджується, що держава творить справедливі правові норми, навіть якщо в них закріплено свавілля, а тому оцінювання їх (справедливі чи несправедливі) виключається. Права людини розглядаються

як дарунок держави, тобто людина ставиться у пряму залежність від держави та її органів [282, с.222].

Як бачимо, позитивізм ґрунтується на тому, що єдиною можливою формою буття є закон, владне веління, що система законодавства й система права є абсолютно ідентичними поняттями. Звісно, ми не погоджуємося з такою позицією. Як слушно наголошує О. Ф. Скакун, право може існувати й до законодавства, коли воно формувалося завдяки звичаям, що підтримувалися державою з її виникненням («дозаконодавче право»). Воно функціонує й поза законодавством, адже природні права людини мають правовий характер незалежно від закріплення їх у законі («позазаконодавче право») [284, с.251].

В. М. Хропанюк наголошує, що заслуговуючим на увагу є момент, який привносить позитивістський підхід до розуміння сутності і структури трудового законодавства: ним є теза, що вся система права має ступеневу побудову, тобто послідовно виводиться з основної норми, утворюючи певну ієрархію правових норм. Завдання теорії позитивістів полягає в тому, щоб у кожному конкретному правовому явищі розкрити його відповідність верхній нормі, що володіє вищою юридичною силою [350, с.177]. Незважаючи на те, що нормативісти так звану суверенну норму вважають передбачуваною (гіпотетичною), вони доводять необхідність підпорядкування правових норм за ступенем їх юридичної сили. У цьому сенсі закону, як нормативно-правовому акту, який має вищу юридичну силу, повинні відповідати всі підзаконні правові акти. Без цього правове регулювання не може досягти своєї мети. Заслуга нормативістської теорії полягає в тому, що вона вичленила формальні ознаки права, які і складають його юридичну сутність. Абстрагуючись від усіх зовнішніх чинників, що визначають зміст права, нормативісти викладають свою позицію, спираючись на те, що право є нормативним регулятором суспільних відносин [350, с.177].

Як бачимо, всі теорії ґрунтуються на співвідношенні або на протиставленні закону і права. В одних (соціологічна і природно-правова концепції) право – це лише окрема (причому неосновна) форма вираження права, в інших (позитивізм) закон і є правом. Визнаючи певні переваги кожного з підходів, повністю погодитися з якимось із них не можемо. З нашого погляду, характеризуючи право, не слід різко протиставляти закон і право, а варто розглядати у поєднанні. Із цього приводу доречною видиться точка зору, яку висловлює Т. Радько: у змісті права необхідно розмежовувати соціальні, державно-вольові і власне юридичні моменти. На думку науковця, таке розмежування дає можливість зрозуміти процес втілення соціального змісту права в юридичний. У соціальному його змісті перевага надається економічним і політичним відносинам та інтересам, які створюють юридичний мотив, який за сприятливих умов перетворюється на право. Власне юридичний зміст права розкриває юридично значимі інтереси, дії, вчинки суб'єктів права, що мають місце як у межах правовідносин загальних, так і конкретних. Отже, власне юридичний зміст права – це здійснюваний через право зміст соціальний, за якого економічні, політичні та інші інтереси реалізуються суб'єктами права як правові, юридично значимі. Сутністю права є відображена в ньому державна воля, а змістом – закріплені правом соціальні інтереси [265, с.243–245].

Таким чином, ураховуючи позитивні моменти кожної з наведених концепцій, а також їх недоліки, можемо зробити нижченаведені висновки про сутність системи трудового законодавства, яке:

- є головною формою буття (існування) трудового права, засобом його об'єктивації в оточуючій дійсності;
- концентрує в собі суто юридичні, регулятивні складники трудового права шляхом їх формалізації, тобто закріплення його найбільш суттєвих і важливих ознак і властивостей;

– має владно-державну природу й загальнообов’язковий характер: його засади формуються й охороняються державою в особі її компетентних органів і посадових осіб; саме законодавство є проявом державної волі, що надає йому загальнообов’язковості;

– становить собою ієрархічну систему, що будується за таким важливим критерієм як юридична сила його правових норм.

На підтвердження цієї авторської позиції спробуємо розкрити існуючі в юридичній науковій літературі погляди правознавців на поняття «законодавство», в тому числі на «трудове законодавство». Н. М. Оніщенко відзначає, що законодавство – це форма існування перш за все правових норм, засіб надання їм визначеності й об’єктивності, їх організації й об’єднання в конкретні правові акти [188, с.93].

П. І. Сальніков систему законодавства вбачає в системі права, що ґрунтується на її основі. Поруч з формулюванням норм вона включає в себе інші елементи – технічні, кількісні [277, с.87].

А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші вважають, що законодавство – це система нормативно-правових актів, насамперед законів, яка є зовнішньою формою існування правових норм, засобом надання їм об’єктивності, визначеності й загальності [319, с.202].

З точки зору М. В. Цвіка, система законодавства фіксує аспекти структурної диференціації законодавчих актів, що склалася в тій чи іншій країні в її національному праві. Іншими словами система законодавства є структурованою формою позитивного права [72, с.254].

Як вважає В. І. Харченко, законодавство України становить собою систему діючих нормативно-правових актів, установлених або санкціонованих компетентними органами держави, змістом яких є правові норми [145].

В. О. Котюк, розкриваючи систему законодавства, доходить висновку, що вона є сукупністю законів і підзаконних нормативних актів, які

виражають зміст правових норм, принципів, декларацій і спрямовані на врегулювання неоднорідної сукупності суспільних відносин [138, с. 60].

К. Г. Волинка системою законодавства називає сукупність усіх діючих у державі нормативно-правових актів, у яких відображаються внутрішні змістові і структурні характеристики права. Цій системі (як і будь-якій іншій) притаманні єдність і внутрішня узгодженість. Вона є зовнішнім відбиттям системи права, яка набуває реальності саме в чітких, формально визначених нормативно-правових актах, що служать зовнішньою формою об'єктивації правових норм. Система законодавства складається в результаті закріплення правових норм у нормативно-правових актах і систематизації останніх [45, с.143].

Доволі цікавою видиться позиція Є. І. Темнова, який називає декілька аспектів розуміння системи законодавства, а саме:

- у найширшому – законодавство становить собою комплекс нормативних актів, що видаються уповноваженими на те органами, найважливішим з яких є закон;
- у філософському – воно виступає зовнішньою формою вираження об'єктивного права, в якому виражається воля законодавця;
- у вузькому, матеріальному відношенні – законодавство становить собою масив нормативних актів, які видаються вищими органами державної влади й управління і публікуються в офіційних виданнях держави;
- у функціональному – ним називають діяльність вищого представницького органу державної влади з прийняття законів;
- у змістовному – законодавство складається із правових норм, що мають принципове загальнодержавне значення (це первинні, вихідні норми, що встановлюють загальні засади правового регулювання, його принципи й головні положення);

– у структурному відношенні – воно виступає єдиною злагодженою системою взаємопов'язаних і супідрядних частин, що відповідають Конституції [310, с.118–119].

На особливу увагу заслуговує позиція О. Ф. Скакун, яка систему законодавства розуміє як цілісний комплекс нормативно-правових приписів, що містяться в законах і розподіляються залежно від предмета й методу правового регулювання за галузями й інститутами законодавства. Вона виокремлює головні ознаки системи законодавства, як-от: а) є зовнішньою формою існування основної частини системи права; б) виступає способом надання юридичного (формального) значення нормам права, сформованим у суспільстві; в) виражає норми права через первинні елементи – нормативно-правові приписи, розташовані у статтях законів; г) система має 2 рівні побудови – вертикальний (ієрархічний, супідрядний) і горизонтальний (рівнозначний); д) вирізняється суб'єктивним характером; е) має певну структуру, що охоплює галузі й інститути законодавства.

Учена наголошує на тому, що визначення поняття «система законодавства» залежить від змісту, вкладеного в термін «закон». Закони як письмові правові документи можна поділити на 2 групи: (а) у матеріальному розумінні – це всі правові акти, що містять приписи, розраховані на невизначене коло осіб, і (б) у формальному – це правові акти, прийняті в особливому порядку законодавчою владою (закони, а також затверджувані законами міжнародні договори).

Зважаючи на це, О. Ф. Скакун пропонує брати до уваги найбільш поширені розуміння законодавства:

1) широке – це система не тільки законів, а й усіх джерел (форм) офіційно встановленого об'єктивного права (вони охоплюють підзаконні акти, що приймаються президентом, урядом, міністерствами та іншими органами держави), тобто система всіх нормативно-правових актів держави й

органів місцевого самоврядування, включаючи акти нижчого рівня (локальні акти);

2) вузьке – система всіх упорядкованих відповідним чином діючих законів певної держави, а також міжнародних договорів, затверджених (ратифікованих) законами Верховної Ради; іншими словами, законодавство – це система всіх законів держави [282, с.311].

Що стосується безпосередньо поняття «система трудового законодавства», тут суттєвих відмінностей від вищезгаданого загальноправового розуміння взагалі законодавства немає.

Наприклад, Н. Б. Болотіна пропонує вважати систему трудового законодавства як сукупність нормативно-правових актів про працю [23, с.81]. С. С. Каринський характеризує трудове законодавство як самостійну галузь національного законодавства, що вирізняється однорідністю й цілісністю свого складу й охоплює всю сукупність нормативних приписів, які регламентують трудові й похідні, тісно пов'язані з ними відносини [82, с.244].

Л. П. Грузінова й В. Г. Короткін систему трудового законодавства тлумачать як сукупність нормативно-правових актів про працю; ця система виявляється у трудовому законодавстві, яке служить джерелом трудового права [53].

Д. В. Журавльов відзначає, що система трудового законодавства України – своєрідне утворення, що виникає і функціонує в межах системи національного законодавства. Зазначені системи мають різні рівні, хоча тісно взаємодіють між собою і взаємодоповнюють одна одну як ціле (система національного законодавства) і частина (система трудового законодавства). Галузі національного законодавства як частини його системи певним чином об'єднані. Правознавець акцентує увагу на тому, що таке поєднання має об'єктивний характер. Якщо цього не буде, система національного законодавства матиме сумативну природу або взагалі припинить своє

цілеспрямоване функціонування. Отже, трудове законодавство є самостійною галуззю законодавства національного, яке за допомогою різних за характером, природою і функціональним призначенням нормативних приписів регулює трудові й тісно пов'язані з ними відносини [68, с.22].

Доречно також навести щодо розглядуваного питання думку В. Костюка, який зауважує: з правової точки зору трудове законодавство України є системою нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, орган місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень з метою правового регулювання суспільно-трудових відносин і які встановлюють правила поведінки останніх учасників [136]. Правник називає основні ознаки трудового законодавства України й підкреслює, що його норми: (а) ухвалюються винятково компетентними, уповноваженими на те органами й посадовими особами з питань праці; (б) поширюють свою дію на неперсоніфіковане коло суб'єктів суспільно-трудових відносин; (в) установлюють правила поведінки учасників суспільно-трудових відносин шляхом окреслення їх прав, обов'язків, гарантій і юридичної відповідальності; (г) мають багаторазове використання; (д) зазвичай набувають чинності з моменту оприлюднення (опублікування); (е) виступають правовим підґрунтям для ухвалення колективних угод, договорів, локальних нормативно-правових актів, а також трудових договорів (контрактів).

Досліджуючи сутність і структуру трудового законодавства, зупинимось на тлумаченні терміна «законодавство», здійснене Конституційним Судом України, яке до того ж стосувалося саме трудової галузі законодавства. Так згідно з Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»)

від 9 липня 1998 р., № 12-рп/98, терміна «законодавство», що вживається в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України для визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради, укази Президента, декрети й постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України [272].

Таке трактування досліджуваного терміна, на думку О. Ф. Скакун, створило поруч з вузьким і широким підходами до розуміння поняття «система законодавства», ще й серединний. Однак використання цього підходу до визначення терміна «законодавство» можливе лише в галузевому праві [282, с.312].

За своєю сутністю трудове законодавство – це складне багатогранне суб'єктивно-об'єктивне системне утворення з власною внутрішньою структурою. Термін «структура» (лат. *structure* – побудова, розташування, порядок) означає сукупність внутрішніх зв'язків, побудова, внутрішній устрій об'єкта [178, с.686]. Структура системи трудового законодавства становить собою його внутрішню організацію, тобто упорядкування й розміщення в ньому відповідних нормативно-правових актів у певній послідовності.

Існує декілька основних критеріїв класифікації структури законодавства: (а) це предмет регулювання, так звана горизонтальна структура, (б) юридична сила нормативно-правових актів – вертикальна структура, і (в) територіальна структура, в основі якої лежить специфіка організації територіального устрою держави.

Коли йдеться про структуру окремої галузі законодавства, найбільш доречним є підхід до її розуміння, заснований на юридичній силі

нормативно-правових актів. Спираючись на цей критерій, структуру трудового законодавства можемо уявити наступним чином:

– Конституція України як закон, що має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на підставі Конституції України й повинні відповідати їй. Її норми є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав та свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується [132]. Конституція становить собою Основний Закон держави, що містить найбільш загальні положення з питань урегулювання головних аспектів суспільно-державного життя. У певному сенсі Конституція і є вмістилищем тих, як говорили легісти, суверенних норм, які є базисними, відправними для всіх інших нормативно-правових актів, з яких вони походять і яким мають відповідати. Зокрема, у ст. 43 Конституції України [132] закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [132];

– міжнародні договори України. Це договір, укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом незалежно від того, міститься він в одному чи декількох пов'язаних між собою документах і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) [238]. Відповідно до ст. 9 Конституції України [132] чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до неї [132]. За приклад міжнародного договору України, який входить до структури національного трудового законодавства, можна вказати Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, у ст. 9 якого йдеться про те, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: а) справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих та їх сімей відповідно до постанов цього документа; в) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки й гігієни; г) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі посади виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; д) відпочинок, дозвілля й розумне обмеження робочого часу й оплачувану періодичну відпустку, як і винагороду за працю у святкові дні [166];

– Кодекс законів про працю України як головний спеціальний нормативно-правовий акт трудового законодавства. Він регулює трудові відносини працівників, сприяючи зростанню продуктивності їх праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного

виробництва, піднесенню на цій підставі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства на першу життєву потребу кожної працездатної людини [98]. КЗпП України можна назвати свого роду «галузевою конституцією». Як Конституція України є стрижнем для всієї системи національного законодавства, так КЗпП є фундаментом трудового законодавства. Слід констатувати, що цей Кодекс було прийнято понад 40 років, тому, незважаючи на всі зміни й доповнення, внесені до нього, він безнадійно морально застарів і не відповідає сучасним реаліям суспільного життя. Існує декілька проектів нового Трудового Кодексу України, втім, поки що справа в цьому напрямку рухається надзвичайно повільно;

- закони України. Закон до 1991 р. був практично єдиним законодавчим актом, регулюючим трудові відносини в Україні. За роки незалежності держави було прийнято чимало законів з трудових питань, як-от: «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про колективні договори й угоди», «Про відпустки» та ін. Усі вони регламентували низку трудових питань, які взагалі не були впорядковані або регулювалися підзаконними нормативно-правовими актами;

- постанови Верховної Ради України. Право на прийняття цих постанов парламентом передбачено ст. 91 Конституції України;

- укази Президента України. Президент, як Глава держави й гарант державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання її Конституції, прав та свобод людини і громадянина, на основі й на виконання Конституції й законів України видає укази й розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території держави;

- нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України як вищого органу в системі органів виконавчої влади. Окрім іншого, він формує й забезпечує реалізацію політики у сферах праці й зайнятості населення, на основі й на виконання Конституції й законів України, актів Президента та

його щорічного послання до Верховної Ради України про внутрішнє й зовнішнє становище країни видає обов'язкові для виконання акти – постанови й розпорядження [236].

– відомчі нормативно-правові акти, що видаються міністерствами та іншими органами виконавчої влади України. Міністерство, як центральний орган виконавчої влади, забезпечує формування й реалізує державну політику в одній чи декількох визначених Президентом сферах, проведення якої покладено Конституцією й законами України на Кабінет Міністрів України [253]. Окреме місце на цьому рівні у структурі системи трудового законодавства посідає Міністерство соціальної політики України як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з формування й забезпечення проведення державної політики у сферах зайнятості і трудової міграції населення, трудових відносин, соціального захисту й соціального його обслуговування, волонтерської діяльності, з питань сім'ї й дітей, їх оздоровлення й відпочинку, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну. У межах повноважень це Міністерство на основі й на виконання Конституції й законів України, актів і доручень Президента, актів Кабінету Міністрів України видає накази, організовує й контролює їх виконання [244];

– нормативно-правові акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

– локальні нормативно-правові акти, які хоча й займають найнижчу сходинку в системі трудового законодавства, проте відіграють дуже важливу роль у врегулюванні трудових відносин. Їх завдання – пристосовувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства з урахуванням економічного становища останнього [22, с.114]. Серед таких локальних нормативно-правових актів доволі важливе значення мають колективний договір і колективна угода, що укладаються на підставі чинного законодавства і прийнятих їх сторонами зобов'язань з метою

належної регламентації виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і роботодавців [237].

Саме такою, на наше переконання, є внутрішня структура системи трудового законодавства України. Вважаємо за потрібне наголосити, що структура цієї системи має ієрархічний характер: нижчестоящі нормативно-правові акти приймають на основі й відповідно до вимог актів вищестоящих.

Нормативно-правові акти теж мають внутрішню структуру. Деякі правники, як зауважує Д. В. Журавльов, підкреслюють, що первинним елементом трудового законодавства виступає не нормативно-правовий акт, а нормативно-правовий припис [68, с.18–19]. Детальніше цю позицію науковців ми розглянемо в наступному підрозділі, присвяченому безпосередньо ролі нормативно-правового акта в системі вітчизняного трудового законодавства.

Варто також відзначити той факт, що важливу (хоча б допоміжну) роль стосовно системи трудового законодавства виконує судова практика, зокрема, рішення Конституційного Суду України і постанови Пленумів Верховного Суду України. Сьогодні точаться активні дискусії з приводу того, чи є Конституційний і Верховний суди України суб'єктами нормотворчості, а їх документи – джерелами права. На наше глибоке переконання, рішення КСУ й постанови Пленумів ВСУ виконують допоміжну роль, оскільки вони не створюють нові нормативно-правові акти, а сприяють підтримці принципу верховенства права й законності в національному законодавстві взагалі й у його трудовій галузі, зокрема, шляхом тлумачення й роз'яснення їх змісту.

Підводячи підсумок вищевикладеному можемо стверджувати, що трудове законодавство України є окремою галуззю національної законодавчої системи й головною формою втілення (об'єктивації, позитивації) трудового права в об'єктивну дійсність. Ця галузь є складним суб'єктивно-об'єктивним утворенням, внутрішньо-організаційною

структурою. Вона формується шляхом розміщення в ієрархічній послідовності різних за юридичною силою нормативно-правових актів.

2.3 Поняття, внутрішня побудова й види нормативно-правового акта як структурного елемента системи трудового права і законодавства

Дослідивши сутність і структуру системи трудового права, ми встановили, що її головним структурним елементом є нормативно-правовий акт. Однак, незважаючи на те, останній лежить в основі побудови системи законодавства, в тому числі і трудового, він і сам є самостійною формою буття (існування) права, є його джерелом і має власну внутрішню організацію. У цьому підрозділі ми зосередимо увагу на розгляді нормативно-правового акта (його понятті, змісті й видовому різноманітті) як елементі трудового законодавства і джерелі трудового права.

У правовій науковій літературі пропонується досить велика кількість дефініцій поняття «нормативно-правовий акт». Це пояснюється тим, що нормативно-правові акти служать основними джерелами права сучасної держави. Вони містять більшість правових норм, що регулюють найважливіші суспільні відносини з точки зору особистості, її інтересів і потреб. Інші джерела права (правові звичаї, судові й адміністративні прецеденти) загальнорегулятивною значимістю не володіють, а відіграють часткову, допоміжну (додаткову) роль у регламентації таких відносин. У нормативно-правових актах закріплюються норми, які враховують інтереси більшості й меншості в цілому, координують їх залежно від конкретних економічних соціальних, національних і міжнародних відносин у даний історичний період [351, с.239].

Так, автори «Популярної юридичної енциклопедії» тлумачать нормативно-правовий акт як офіційний письмовий документ, що приймається уповноваженим органом, встановлює змінює або скасовує

норми права. Він має більш-менш загальний характер, спрямований на врегулювання певного виду суспільних відносин і застосовується неодноразово [206, с.20,21,272].

У «Юридичній енциклопедії» (за редакцією Ю. С. Шемшученка) наводиться наступне визначення нормативно-правового акта: це офіційний письмовий документ, який приймається уповноваженим органом держави і встановлює, змінює, припиняє чи конкретизує певну норму права. Ці акти знаходяться між собою в ієрархія, підпорядкованості, яка й визначає юридичну силу документа. Нормативно-правовий акт відображає волю уповноваженого суб'єкта права, є обов'язковим для виконання, має документальну форму закріплення, забезпечується у виконанні державою, у тому числі примусовими засобами [363, с.192].

У юридичній словниковій літературі зустрічаються такі точки зору на зміст категорії «нормативно-правовий акт»:

- офіційний письмовий документ, який приймають суворо визначені законом органи і яким встановлюються, змінюються або скасовуються норми права [365, с.168];

- письмовий офіційний документ, прийнятий (виданий) правотворчим органом у межах його компетенції і спрямований на встановлення, зміну або скасування правових норм [26, с.335];

- нормативно-правовий акт – письмовий документ правотворчого органу, який містить юридичні норми [290, с.54].

О. Ф. Скакун про нормативно-правовий акт говорить як про офіційний акт-документ, ухвалений уповноваженими суб'єктами нормотворчості у відповідній формі й порядку, що встановлює (змінює, доповнює, скасовує) правові норми з метою регулювання суспільних відносин [282, с.362]. До основних ознак нормативно-правового акта вона відносить такі його властивості: а) він є правоутворювальним актом, оскільки встановлює чи закріплює нові норми права або змінює (доповнює, скасовує) діючі, чітко

формулює зміст юридичних прав, обов'язків, відповідальності; б) є офіційним актом – приймається чи санкціонується уповноваженими органами держави (нормотворчими органами) або ухвалюється народом шляхом референдуму в межах їх компетенції; в) поширюється на неозначене коло осіб і розрахований на неодноразове застосування; г) має конкретну форму, яка залежить від органу, який його (акт) видає; д) займає чітко визначене місце серед інших нормативних актів, відповідно до субординації за юридичною; е) розробляється і приймається з дотриманням установленої законом нормотворчої процедури; є) має форму письмового документа, що складається відповідно до правил нормотворчої техніки, визначену структуру й офіційні реквізити; ж) підлягає обов'язковій державній реєстрації й обліку; з) доводиться до відома населення у встановленому законом порядку – публікується в офіційних спеціальних виданнях з обов'язковою відповідністю автентичності тексту офіційного зразка [282, с.362–363].

М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, О. В. Петришин та інші вважають, що нормативний правовий акт – це офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженими суб'єктами правотворчості у встановлених законом порядку й формі, який містить норми права. Правники вважають, що його характеризуючими ознаками є те, що вони: а) завжди містить норми права (оформлюють установлення, зміну чи доповнення норм права); б) приймаються тільки правотворчими суб'єктами і в межах їх компетенції; в) приймаються з дотриманням певної процедури; г) ухвалюються суб'єктами правотворчості у формах, визначених для кожного з них Конституцією й законами України [72, с.296–297].

С. С. Алексєєв правовим актом вважає належним чином (мовно-документально) оформлену, зовнішньо виявлену волю держави, її органів, окремих осіб, яка виступає носієм змістовних елементів правової системи – юридичних норм, правоположень практики, індивідуальних приписів, автономних рішень осіб [6, с.191–193].

В. С. Нерсисянц трактує нормативно-правовий акт як письмовий правовстановлюючий акт держави, що містить нові норми чинного права. Своїм правовстановлюючим характером (установленням нових норм права) він відрізняється як від усіх інших правових актів (індивідуальних актів застосування норм права, актів тлумачення останніх), так і від різного роду офіційних державних актів неправового характеру (заяв, звернень тощо) [172, с.403].

В. М. Сірих у своїх поглядах на сутність поняття «нормативно-правовий акт» доходить висновку, що це не будь-яка сукупність чинних норм права, бо в такому акті повинна міститися як мінімум одна оригінальна норма. Нормативно-правовий акт становить собою письмовий документ, за допомогою якого правотворчий орган у межах своєї компетенції вносить зміни до системи чинних норм права шляхом прийняття норм нових або рішення, спрямованого на скасування застарілих актів [279, с.192–194].

З точки зору Є. І. Темнова, нормативно-правовий акт є офіційним актом, документом правотворчості компетентного органу або посадової особи, що містить юридичну норму-припис. До основних властивостей і відмінностей нормативно-правового акта правник включає такі ознаки:

- це головний вид правових актів,
- він має яскраво виражений державний характер,
- містить (установлює, змінює чи скасовує) норми права,
- видається тільки в межах компетенції відповідного нормотворчого органу,
- видається в суворій відповідності з процедурою, передбаченою для цього органу,
- видається у формі, передбаченій тільки для даного органу,
- відповідає конституції, законам, іншим нормативно-правовим актам вищих органів,
- офіційний текст цього акта публікується в офіційних виданнях,

- виступає носієм, фактичним джерелом норми права,
- володіє ефектом швидкого реагування на потреби суспільного розвитку,
- існує у вигляді акта-документа, що задовольняє суворим вимогам до змісту й форми,
- має загальний характер і досить широкі часові, просторові й суб'єктні межі дії,
- сукупність нормативно-правових актів, виданих вищими органами державної влади й управління, становить законодавство [310, с.98–99].

У Курсі лекцій з теорії держави і права (за редакцією М. І. Матузова) підкреслюється, що нормативно-правові акти є основною й найдосконалішою формою сучасного права. Їх велика питома вага (порівняно з іншими правовими формами) пов'язана перш за все з посиленням ролі держави в регулюванні суспільно важливих відносин. Їх широкому використанню сприяють такі якості, як здатність централізовано регламентувати різні відносини, швидко реагувати на зміни потреб суспільного розвитку, чіткість і доступність викладення виражених у ньому приписів тощо [311, с.333]. Нормативний правовий акт, на думку М. І. Матузова й О. В. Малька, – це правовий акт, прийнятий уповноваженим на те органом, що містить правові норми – приписи загального характеру й постійної дії, розраховані на багаторазове застосування. Науковці наводять такі ознаки нормативно-правового акта: (а) розробляється й видається органами, що володіють нормотворчою компетенцією, в суворо встановленому порядку й формі, (б) є офіційним документом, носієм юридично значимої інформації, (в) виражає державну волю, (г) займає особливе місце в системі правових актів, (д) розрахований на постійну чи довготривалу дію, (е) не персоніфікований, адресується або до всіх, або до невизначеного кола суб'єктів [160, с.333].

Автори одного з підручників з теорії держави і права (за редакцією В. М. Корельського й В. Д. Перевалова) наголошують, що нормативний акт є

домінуючим джерелом права в усіх правових системах світу. Він має низку незаперечних переваг, а саме: (1) може бути виданий оперативно, в будь-якій своїй частині змінюватись, що дозволяє відносно швидко реагувати на соціальні процеси; (2) як правило, ці правові акти певним чином систематизовані, що дозволяє легко здійснювати пошук потрібного документа для його застосування або реалізації; (3) дозволяє точно фіксувати зміст правових норм, що допомагає провадити єдину політику, не допускати довільного тлумачення й застосування норм права; (4) ці акти підтримуються державою й охороняються нею [313, с.297].

Науковці зауважують, що нормативно-правові акти характеризуються тим, що вони: а) диференційовані, оскільки механізм держави має розгалужену структуру органів з певними правотворчими повноваженнями і значним обсягом інших функцій, які реалізуються за допомогою видання юридичних актів; б) ієрархізовані (за провідної ролі конституції держави), бо ця система ґрунтується на підставі різновеликої юридичної сили актів, у результаті чого нижчі джерела права залежать від вищих і не можуть їм суперечити; в) конкретизовані за предметом регулювання, суб'єктами виконання й реалізації права, вказівки на яких містяться в джерелах. З огляду на вищевикладене автори підсумовують, що нормативний акт – це офіційний документ, створений компетентними органами держави, який містить загальнообов'язкові юридичні норми (правила поведінки) [313, с.298].

В. О. Котюк формулює нормативно-правовий акт як юридичний документ, який має загальнообов'язковий характер, прийнятий компетентними державними органами, підтримується й охороняється державною владою від порушень, спрямований на регламентацію суспільних відносин та охорону соціальних цінностей. Він підкреслює, що всі правові акти мають загальні риси, а саме: виражаються в письмово-документальній формі, мають офіційний, об'єктивний і вольовий характер і виступають юридичними документами, що віддзеркалюють реальність правових норм

або процес їх реалізації. У них окреслюються інтереси й воля держави, суспільства, окремих державних органів, посадових осіб, у зв'язку з чим вони мають юридичну силу. У цих актах закріплюються елементи правової системи – юридичні норми, узагальнення практики, індивідуальні приписи, автономні рішення окремих осіб. Усі вони складають єдину систему правотворчості, реалізації й застосування правових норм. Шляхом ознайомлення з правовими актами населення отримує правові знання, інформацію про зміст права, про суб'єктивні права й обов'язки та ін [138, с.37–39].

О. Ф. Черданцев у підручнику з теорії держави і права пише, що нормативний акт – це акт правотворчості, в якому містяться норми права. За його допомогою останні встановлюються, змінюються або скасовуються. Як і будь-який офіційний документ, нормативно-правовий акт є носієм інформації, а саме знання про норми права. Як правовий акт, він має юридичну силу і є обов'язковим для виконання всіма особами, яким адресований. Він становить собою результат діяльності компетентних державних органів, а тому має владний характер. За допомогою нормативних актів веління держави стають загальнообов'язковими [354, с.219].

Як вважають Т. В. Кашаніна й А. В. Катанії, нормативні акти – це офіційні документи правотворчого органу, які містять норми права й вирізняються такими ознаками: (1) вони мають правотворчий характер: у них норми права встановлюються, змінюються або скасовуються; (2) повинні видаватися тільки в межах компетенції правотворчого органу, інакше з одного й того ж питання в державі буде існувати декілька нормативних рішень, між якими можливі протиріччя; (3) завжди мають документальну письмову форму що сприяє досягненню однакового розуміння вимог юридичних норм, що дуже важливо; (4) кожен нормативний акт повинен відповідати Конституції, не суперечити нормативним актам, які порівняно з ним мають вищу юридичну силу; (5) вони обов'язково підлягають доведенню

до відома громадян та організацій шляхом опублікування, і тільки після цього держава має право вимагати їх неухильного виконання виходячи з презумпції знання закону й за необхідності накладати санкції [86, с.78].

Слід навести й позицію Л. Л. Богачової, на думку якої, нормативний правовий акт є офіційним письмовим документом, прийнятим уповноваженими суб'єктами правотворчості в установленому законом порядку й формі, що містить норми права. Для таких актів властиві такі ознаки: (1) вони оформлюють, установлюють, змінюють чи доповнюють норми права); (2) приймаються виключно правотворчими суб'єктами й у межах їх компетенції. Цими суб'єктами є народ України, Верховна Рада, Президент, Кабінет Міністрів України, міністерства, інші органи й посадові особи, передбачені Конституцією та законами України; (3) приймаються з дотриманням певної процедури. Основними стадіями правотворчого процесу є правотворча ініціатива, розроблення, розгляд, обговорення проектів нормативних актів, прийняття і введення їх в дію; (4) вони ухвалюються суб'єктами правотворчості у формах, визначених для кожного з них Конституцією й законами України [68, с.52–53].

Звернімо також увагу й на той факт, що існують не тільки теоретичні, а й офіційні визначення поняття «нормативно-правовий акт». Це:

– офіційний письмовий документ, виданий Держкоменергозбереження у визначеній законодавством формі та за встановленою ним процедурою, який спрямований на регулювання суспільних відносин, містить нормативні приписи, має неперсоніфікований характер, розрахований на багаторазове застосування і дія якого не вичерпується одноразовим виконанням [194];

– офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі й за встановленою ним процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і

розрахований на неодноразове застосування. Прийняття нормативно-правових актів у вигляді листів і телеграм не допускається [218];

– офіційний письмовий документ, прийнятий або затверджений уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі й за встановленою ним процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування [226];

– офіційний письмовий документ, прийнятий або затверджений уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі й за встановленою ним процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права [227];

– офіційний письмовий документ, прийнятий адміністрацією Держспецзв'язку у визначеній законодавством формі й за встановленою ним процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування [204];

– офіційний письмовий документ, прийнятий МНС, як уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі й за встановленою ним процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування [219];

– офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі і за встановленою ним процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування [228];

– офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим нормотворчим органом в межах його компетенції у визначеній законом формі і за встановленою процедурою, спрямований на регулювання

суспільних відносин, встановлення загальнообов'язкових прав та обов'язків для невизначеного кола суб'єктів і розрахований на тривале, багаторазове застосування [233].

З огляду на викладені дослідницькі точки зору щодо розуміння сутності поняття «нормативно-правовий акт», визначення кола його основних ознак підсумовуємо, що під нормативно-правовим актом як елементом системи трудового законодавства слід розуміти офіційний письмовий документ, що розробляється, приймається, вводиться у дію, змінюється і скасовується компетентними суб'єктами (владними органами й посадовими особами) у межах їх компетенції та повноважень у порядку й формі, що встановлюються законодавством, містить відповідні правові норми (тобто виступає джерелом права), що регламентують трудові, а також тісно пов'язані з ними відносини, має не персоніфікований характер, орієнтований на тривалу дію.

До переліку основних ознак нормативно-правового акта, який становить собою структурний елемент систем права й головної форми буття права, вважаємо за необхідне віднести нижченаведені:

- виражає волю владного суб'єкта. Ми не даремно наголошуємо саме на волі владного, а не державно-владного суб'єкта, адже у трудовому законодавстві важлива роль належить також локальним нормативно-правовим актам, що приймаються на підприємствах різних форм власності. Такі акти є конкретизацією й вираженням волі роботодавця як носія внутрішньої організаційної, управлінської влади в межах того чи іншого підприємства;

- має офіційний характер і чітко встановлену документальну форму. Незалежно від того, виходять нормативно-правові акти від органів державної влади, органів місцевого самоврядування або адміністрації підприємства, вони повинні бути формалізовані, тобто мати вигляд письмового документа з усіма необхідними реквізитами, чіткий і послідовний зміст. Як правило,

основні вимоги до процедури створення й видання таких актів визначаються законодавством, хоча варто наголосити на тому, що регламентація в Україні процедур створення локальних нормативно-правових актів поки що залишає бажати кращого;

- приймається суб'єктами в межах їх повноважень і компетенції, тобто орган чи посадова особа можуть видавати тільки ті різновиди нормативно-правових актів, які їм дозволяють обсяг їх прав та обов'язків, і тільки з тих питань, що входять до предмета їх відання. Так, Мінсоцполітики не має права приймати закони, а локальні норми, будучи обов'язковими тільки для підприємства, в межах якого вони прийняті, не мають юридичної сили для працівників інших організацій;

- може мати правовстановлюючий, правозмінюючий або правоскасовуючий характер;

- має внутрішню логічну структуру;

- займає своє певне місце в ієрархічній системі трудового законодавства залежно від юридичної сили нормативно-правового акта;

- адресований, як правило, невизначеному колу суб'єктів і розрахований на використання протягом тривалого, найчастіше чітко не визначеного строку.

До нормативно-правових актів із трудової галузі законодавства, як власне кажучи, й до нормативно-правових актів з будь-якої іншої галузі національного законодавства, ставиться низка вимог, яким вони повинні відповідати. Це потрібно, щоб гарантувати необхідну якість таких актів і їх високу регулятивну ефективність.

По-перше, структура нормативного акта повинна включати його назву (вказує на орган, що видав акт, вид акта, предмет регулювання), преамбулу (містить інформацію про причини, умови, мету прийняття акта, принципи його дії), розділи, глави, статті, їх пункти, підпункти. Кодифіковані нормативні акти (як, скажімо, Кодекс законів про працю України) містять

загальну й особливу частини, інколи і спеціальну. Загальна частина містить норми, принципи, дефініції, цілі й завдання, юридичні конструкції, статутні приписи тощо, особлива – норми, що визначають вид і міру можливої або необхідної поведінки, міру юридичної відповідальності, спеціалізовані приписи. Наприкінці акта розміщуються дата й місце його прийняття, підпис відповідальної посадової особи. Засвідчення (скріплення підписом) офіційних текстів нормативних актів здійснюється щодо законів України – Президентом, постанов Кабінету Міністрів – Прем'єр-міністром України, рішень органів місцевого самоврядування – головами місцевих рад.

По-друге, нормативні правові акти підлягають обов'язковій державній реєстрації й обліку [72, с.297–298]. Приміром, нормативні правові акти міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, що стосуються прав, свобод і законних інтересів громадян або мають міжвідомчий характер, реєструються в Міністерстві юстиції України. В Україні створено Єдиний державний реєстр нормативних актів, до якого включаються чинні, опубліковані й неопубліковані (в тому числі з обмежувальними грифами) закони, постанови Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента, декрети, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативні акти міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, органів адміністративно-господарського управління й контролю, зареєстровані в Міністерстві юстиції, нормативні акти Національного банку, міжнародні договори України. Ведеться цей Реєстр відповідно до постанови КМУ «Про затвердження Порядку ведення Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів та користування ним» [232].

По-третє, нормативно-правові акти опрацьовуються з урахуванням правил юридичної техніки, які, зокрема, передбачають вимоги щодо використання мови (в тому числі юридичної термінології), прийомів і засобів викладення тексту нормативних актів, юридичних конструкцій, дотримання логічних законів тощо.

По-четверте, нормативні правові акти обов'язково убілюються в офіційних друкованих виданнях.

Ми цілком погоджуємося з правниками, які наголошують, що нормативно-правовим актам належить відображати об'єктивну реальність. У принципі, ця вимога має загальний характер і стосується правових норм у цілому. Однак саме при прийнятті таких актів можливість викладення волюнтаристських рішень стає найбільш очевидною. Проте свобода законодавця при прийнятті тих чи інших рішень не є безмежною. У випадку, якщо ці нормативно-правові акти суперечитимуть об'єктивній дійсності, норми, що містяться в них, як мінімум стануть «мертвими», їх не застосовуватимуть на практиці. У випадку ж гострого протиріччя прийняття такого акта це загрожує соціальними потрясіннями. Будь-які, навіть найкращі ідеї не можуть бути втілені в життя за допомогою нормативних актів, якщо суспільство до них ще не дозріло, якщо немає для цього необхідних умов [86, с.78–79].

Внутрішня структура нормативного акта, як уже відзначалося, залежить від його різновиду, складається з таких елементів: статті, параграфи, пункти, підпункти, частини, абзаци тощо, причому статті об'єднуються у глави, а глави – в розділи. Деякі нормативно-правові акти мають преамбулу, до якої не включаються нормативні приписи, а роз'яснюються цілі і мотиви їх видання. Зокрема, в Наказі Міністерства юстиції України «Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів» зазначається, що розпорядчий документ повинен мати преамбулу – вступну частину, яка має посилання на відповідну структурну одиницю компетенційного нормативно-правового акта, дає стислу інформацію про необхідність і мету його прийняття і підлягає врахуванню при його роз'ясненні й застосуванні. Преамбула не може містити норм права і не повинна дублювати інших

структурних одиниць цього акта. Внесення змін до неї не допускається. У зазначеному Наказі передбачено, що розпорядчий документ може містити такі структурні одиниці, як пункти, підпункти, абзаци. Відповідно до цього Наказу нормативно-правовий акт, затверджений розпорядчим документом, повинен містити гриф затвердження, заголовок і такі структурні складники: визначення термінів (за потреби), причому структурний складник цього акта, який містить у собі визначення термінів, розміщується після заголовка. Дефініції використовуваних в акті термінів наводяться в алфавітному порядку й у називному відмінку. Зміни до цього структурного складника у вигляді доповнень новими термінами вносяться зі збереженням алфавітного порядку; нормативний корпус: положення щодо сфери правового регулювання; загальні і спеціальні норми права; способи реалізації цих норм; додатки (за потреби). Поруч зі структурними складниками, нормативно-правовий акт містить також його структурні одиниці – більш дрібні елементи. Згідно із цим Наказом нормативно-правовий акт, затверджений розпорядчим документом, може містити такі структурні одиниці: розділи, підрозділи, пункти, підпункти, абзаци. В окремих випадках розділи можуть поділятися на глави. Основною, первинною структурною одиницею такого акта є пункт. Пункт може містити підпункти, які за своїм змістом його уточнюють, конкретизують і розвивають. Пункти можуть об'єднуватися в підрозділи (глави) – самостійні відокремлені частини предмета правового регулювання нормативно-правового акта. Підрозділи (глави), пов'язані за змістом і предметом правового регулювання, об'єднуються в розділи [218].

У контексті вивчення внутрішньої організації і змісту нормативно-правового акта як структурного елемента трудового законодавства розглянемо нормативний припис, який (як ми вже відзначали) деякі правники (наприклад, О. Ф. Скакун, Д. В. Журавльов та ін.) вважають найменшою неподільною структурною одиницею такого акта й системи законодавства в цілому.

Перш за все слід наголосити на тому, що не можна ототожнювати норму трудового права і нормативний припис трудового законодавства. Норма становить собою формально обов'язкове правило фізичної поведінки, яке має загальний характер і встановлюється або санкціонується державою з метою регулювання суспільних відносин і забезпечується відповідними державними гарантіями його реалізації [363, с.189]. Безпосередньо нормою трудового права є загальнообов'язкове, формально визначене, встановлене або санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, що закріплює юридичні права й обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [43, с.63]. Нормативний припис, у свою чергу, треба розуміти як те чи інше логічно завершене положення, прямо сформульоване в тексті акта державного органу, що містить обов'язкове для осіб та організацій рішення державної влади [164, с.34] Або ж, як зазначає О. Ф. Скакун, це цілісне, логічно і граматично завершене судження загального характеру, що формально закріплено в тексті нормативно-правового акта чи іншого джерела права. Нормативний припис служить техніко-юридичним способом функціонування норми права, яку правозастосувач має встановити в повноті її елементів (у структурній єдності гіпотези, диспозиції, санкції) шляхом логічного аналізу, інтелектуальної роботи, тлумачення [282, с.289].

А. Л. Парфентьев, розглядаючи співвідношення нормативно-правового припису з правовою нормою, наголошує на тому, що це 2 різних поняття. Він зауважує, що до змісту норми права входять: (а) указівка на орган, який установив припис, (б) адресат останнього, тобто суб'єкта права; (в) характер взаємозв'язку суб'єктів права, (г) види об'єктів права, (д) види заходів примусу, (е) види юридичних фактів, (є) засоби для досягнення правового результату, (ж) методи впливу на суб'єктів, (з) правові цілі припису. Змістом правового припису є: (а) його правовий, приписуючий характер і юридична сила, (б) нормативність, (в) характер дії (факт дії і відповідність об'єкту

правового регулювання) і регулювання, (г) дія припису в просторі, (д) його імперативність і диспозитивність [193, с.10–11].

У нормативно-правовому акті нормативний припис, як правило, відображається у вигляді (формі) статті та (або) пункту. О. Ф. Скакун підкреслює, що структура такого припису, як первинний елемент нормативно-правового акта, має зазвичай форму статті чи пункту. Його структура є двоелементною: у зобов'язальних приписах – гіпотеза-диспозиція (якщо – то); у заборонних – диспозиція-санкція (то – а інакше) [282, с.289]. Вважаємо за потрібне наголосити, що припис трудового законодавства й норма права, яку він виражає, не завжди співпадають: в одному приписі може викладатися норма права як у повному обсязі, так і частково, тобто її елементи (гіпотеза, диспозиція, санкція) можуть міститись у різних приписах.

Ми повною мірою солідарні з тими правознавцями, які вважають, що первинною елементарною ланкою нормативно-правового акта й законодавства в цілому, в тому числі і його трудової галузі, є нормативний припис. Адже нормативно-правовий акт – це зовнішня форма права, його оболонка, а нормативний припис якраз і становить собою хоча і дрібну (найменшу), але цілком логічно і граматично завершену зовнішню конструкцію, змістом якої є елементи правової норми.

Декілька слів слід сказати про види нормативно-правових актів, що входять до системи трудового законодавства. Як підкреслює Д. В. Журавльов, на сьогодні існує ціла низка критеріїв, за якими можна класифікувати нормативно-правові акти, а саме: (1) за суб'єктами ухвалення – на акти органів держави, народу (у процесі референдуму), громадських об'єднань, трудових колективів, спільні акти органів держави й недержавних формувань; (2) за юридичною силою – закони й підзаконні нормативні акти; (3) за сферою дії – акти загальнообов'язкові, спеціальні, локальні; (4) за ступенем загальності правових норм – загальні й конкретизуючі; (5) за

характером волевиявлення – акти встановлення, зміни і скасування норм трудового права й нормативних приписів; (б) за часом дії – строкові й невизначено строкові. Найчастіше, для поділу нормативно-правових актів на види беруться до уваги їх юридична сила і суб'єкти їх прийняття. І хоча коло суб'єктів їх прийняття і їх юридична сила становлять собою 2 окремих критерії для класифікації таких актів, утім, останні тісно взаємопов'язані: адже юридична сила нормативно-правового акта прямо залежить від правового статусу суб'єкта, який його прийняв. Класифікація нормативно-правових актів за юридичною силою була розглянута в попередньому розділі, коли досліджувалася внутрішня структура трудового законодавства. Що ж стосується їх поділу на види підставі такої ознаки, як суб'єкт прийняття, ця класифікація має такий вигляд: Верховна Рада видає закони і постанови; Президент – укази; органи виконавчої влади: Кабінет Міністрів – декрети й постанови; керівники міністерств і відомств – інструкції, вказівки, нормативні накази; місцеві ради народних депутатів – рішення й нормативні ухвали; виконавчі комітети місцевих рад – рішення, а керівники їх управлінь і відділів, керівники обласних і районних державних адміністрацій – нормативні накази; адміністрація державних підприємств, установ та організацій – нормативні накази й інструкції [68, с.57].

Кожен нормативно-правовий акт, у тому числі і з галузі трудового законодавства, має свої критерії (показники) чинності (дії), що визначаються за такими вимірами, як час, територія й коло осіб.

Так, у часі такий акт обмежений періодом дії, коли він має юридичну силу: (а) з моменту (дати) офіційного опублікування, (б) з моменту ухвалення органом, (в) з офіційно встановленого строку після опублікування (приміром, закони України починають діяти на всій її території зі спливом 10-ти днів з дня офіційного опублікування), (г) з дати, позначеної в самому нормативно-правовому акті [282, с. 375]. Втрата чинності і юридичної сили нормативно-правового акта відбувається: (а) з моменту (дати) закінчення строку, на який

його було прийнято; (б) з моменту (дати) зміни обставин, на які він був розрахований; (в) з дати скасування; (г) з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про неконституційність законів, інших правових актів або їх окремих положень [282, с.375–376].

Чинність нормативно-правового акта у просторі характеризує територію, на яку поширюється його юридична сила. Це може бути як територія держави в цілому, так і окремі її регіони; крім того, для трудового законодавства характерним є обмеження дії такого акта територією певного підприємства, установи чи організації.

Що стосується такого параметру чинності нормативно-правового акта, як коло осіб, то він відображає категорії суб'єктів, на яких спрямовано дію його приписів.

Завершуючи дослідження порушених у цьому підрозділі питань, можемо з упевненістю стверджувати, що нормативно-правовий акт є основною ланкою системи трудового законодавства, причому не первинним елементом, роль якого виконує нормативний припис, а головною ланкою. Адже останній служить лише вказівкою до дій або застереженням від їх учинення, в той час як нормативно-правовий акт у цілому в поєднанні з правовими нормами, які становлять його зміст, виконує низку важливих функцій – зокрема, ідеологічну, регулюючу, охоронну, орієнтовну, інформаційну та ін. Кожен нормативно-правовий акт, що регламентує трудові і тісно пов'язані з ними суспільні відносини, є відбиттям стану юридичної теорії і практики в цій сфері, характеризує рівень розвитку юридичної техніки в державі.

2.4 Проблеми співвідношення інституту трудового права й інституту законодавства

Аналізуючи систему трудового законодавства, не можна оминути питання його інститутів, які на рівні з нормативно-правовими актами входять до структури цієї законодавчої галузі. Попри те, що наукові представники з різних галузей права (О. Ф. Скакун, М. В. Цвік, В. В. Копейчиков, С. С. Алексєєв, В. М. Кириченко, П. Д. Пилипенко, Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, Н. Б. Болотіна та ін.) приділяли досить багато уваги системі джерел права, в тому числі її внутрішній організації, деякі з аспектів цієї проблематики все ще потребують більш ґрунтовного і змістовного теоретичного опрацювання. Одним з таких проблемних питань є інститут законодавства, зокрема трудового, адже сьогодні у правознавстві не існує однозначної точки зору з приводу його змісту, поняття, який різними дослідниками то ототожнюється з інститутом права, то розглядається як окреме утворення. Отже, перейдемо до розкриття поняття й сутності інституту трудового законодавства, встановимо його зв'язок і співвідношення з інститутом трудового права.

Сам термін «інститут» у тлумачній словниковій літературі має такі різні тлумачення; це (а) назва деяких вищих навчальних закладів і наукових установ; (б) сукупність правових норм у якій-небудь галузі суспільних відносин; (в) організована система соціальних ролей, яка є постійним і значним елементом суспільства і яка зосереджується на основних потребах і функціях людини [12, с.253; 25, с.394; 33, с.499; 80, с.63].

Інститут трудового законодавства має соціальну природу й походить від соціального інституту, який у соціологічному енциклопедичному словнику (за редакцією Г. В. Осипова) трактується як історично сформована форма організації й регулювання суспільного життя, що забезпечує виконання життєво важливих для суспільства функцій, які включають сукупність норм, ролей, приписів, зразків поведінки, спеціальних установ, систему контролю [298, с.105].

Укладачі енциклопедичного словника з держуправління пропонують декілька трактувань поняття «інститут соціальний» (лат. *institutum* – встановлення, установа); це (1) історично сформована, усталена форма організації спільної діяльності людей; (2) організована система зв'язків і соціальних норм, яка об'єднує значимі суспільні цінності і процедури, що задовольняють основні потреби суспільства; (3) регулярно повторювана впродовж тривалого часу соціальна практика, що має велике значення для структури суспільства, санкціонована й підтримувана за допомогою соціальних норм [64, с.282].

Досить змістовно поняття інституту розкривають автори 6-томної юридичної енциклопедії (головний редактор – Ю. С. Шемшученко), які пишуть, що інститут (від лат. *institutum* – устрій, організація, встановлення, установа) є формою організації й регулювання суспільних відносин і діяльності людини із властивими цій формі метою, функціями й засобами впливу на життя суспільства або окремих його частин; найзагальніший елемент соціальної структури. У науках про суспільство термін «інститут» використовується в таких основних значеннях: (а) організаційна система зв'язків і соціальних норм, що регулюють певну галузь суспільних відносин; (б) процедура, спрямована на задоволення певних потреб суспільства; (в) спеціальна форма життєдіяльності людини; (г) зібрання людей, які згідно з поділом праці об'єднуються для досягнення спільної мети; (д) сукупність ролей і функцій, норм і структур, що забезпечують реалізацію інтересів окремих індивідів, соціальних груп, верств або суспільства в цілому. На підставі цього правники роблять висновок, що інститут – це, по-перше, комплекс організацій, установ, індивідів, які володіють певними засобами, ресурсами й виконують конкретні правові, соціальні й політичні функції (держава, суд, політичні партії); по-друге, це – спосіб організації політичної, економічної, соціальної, правової та іншої діяльності людей через чіткий поділ функцій. Також вони зазначають, що у юридичній науці це поняття

означає комплекс норм, що регулюють соціально-правові відносини. Діяльність інституту заснована на чітко розробленій системі правил і норм та на контролі за їх виконанням [363].

В одній з монографій за редакцією І. С. Самощенка, нормативно-правовий інститут характеризується як система взаємодоповнюючих за своїм призначенням норм, що регулюють відносно відокремлену сукупність взаємопов'язаних суспільних відносин. Наголошується на тому, що самотійність останніх, певна специфічність відносин цієї групи відносин порівняно із іншими, тісний їх взаємозв'язок є причиною виникнення в системі законодавства інституту, який кореспондує цій групі відносин [280, с.20].

О. А. Киримова, аналізуючи інститут права, пропонує розуміти його як (а) відокремлений комплекс правових приписів, що регулюють за допомогою специфічних прийомів і способів однорідний вид або сторону суспільних відносин [89, с.15], (б) відокремлену в межах галузі права частину, що становить собою групу правових норм, які регулюють з необхідною деталізацією типові суспільні відносини й у силу цього набувають відносної самотійності, стійкості та автономності функціонування [87, с.160–161]. Судячи з викладеного, дослідниця не вбачає різниці між інститутом законодавчим і правовим, а тому визначає останній, то як сукупність однорідних за предметом регулювання норм права, то як таку ж сукупність нормативних приписів.

Із точки зору С. С. Алексєєва, сумнівною є доцільність виокремлення інституту законодавства, бо він, у принципі, співпадає з поняттям «інститут права» [7, с.105].

Цікавою видається точка зору В. С. Якушева, який вважає, що правовий інститут – це заснована на законі сукупність норм, покликаних регламентувати в межах предмета відповідної галузі права відносно

самостійні, а також пов'язані з ними похідні суспільні відносини [368, с.66–67].

О. Ф. Скакун розмежовує інститут права й інститут законодавства. Правовий інститут, вона визначає як сукупність дещо відособлених правових норм у рамках певної галузі (галузей) права, що регулюють відповідну групу (вид) взаємозалежних суспільних відносин. До ознак інституту галузі права вчена відносить наступні: а) він регулює не всю сукупність якісно однорідних суспільних відносин, а окремі його видові особливості (сторони, ознаки) одного роду або здійснює при цьому специфічні завдання, функції, тобто має видову однорідність соціального змісту; б) володіє відносною нормативною самостійністю, стійкістю й автономністю функціонування, але на іншому рівні порівняно з галуззю права, є підсистемою останньої; в) формується об'єктивно, а не створюється штучно; г) має відособленість від інших інститутів права – його норми не можуть з волі законодавця переміщатися в межі іншого правового інституту; д) характеризується специфічністю засобів правового регламентування; е) втілює у своєму змісті особливу юридичну конструкцію, деякі загальні положення, єдині принципи; є) має можливість формувати загальні поняття у власних межах, що допомагає забезпечувати безпрогальність регульованих ним (інститутом права) відносин [282, с.304–305]. Інститут законодавства, у свою чергу О. Ф. Скакун, тлумачить як сукупність нормативних приписів галузі законодавства, що виражають зміст взаємозалежних правових норм, які регулюють суспільні відносини, певну їх групу (вид), або їх елемент. Вона акцентує увагу на тому, що цей інститут є нижчим в ієрархії групування норм права й водночас важливим інтеграційним елементом системи законодавства, функціонування якої залежить від ефективності його дії. Учена називає основні ознаки інституту законодавства: (а) він є сукупністю нормативних приписів галузі законодавства, (б) служить матеріальним вираженням інституту права, (в) втілює у своєму змісті конкретну юридичну

конструкцію, (г) ґрунтується не лише на загальних положеннях і принципах законодавства, а й на певному, головному для нього внутрішньогалузевому регулятивному принципі [282, с.317].

Деякі правники пропонують під інститутом законодавства розуміти підрозділ галузевої структури законодавства, що охоплює однорідну систему нормативних [202, с.98]. З позиції, яку займає Л. А. Луць, інститут права є підсистемою норм права, яка впорядковує певну групу однорідних суспільних відносин [155, с.156], а нормативно-правовий інститут є підсистемою нормативно-правових приписів, що регулює певний вид (групу) таких відносин [155, с.186].

Розглянемо далі точку зору Н. О. Левицької, яка наголошує, що досить часто в юридичній науковій літературі спостерігається підміна одне одним таких понять, як «інститут права», «інститут законодавства» і «нормативно-правовий інститут». Дослідниця пише, що аналіз такого явища, як нормативно-правовий інститут, дозволяє виокремити такі його ознаки: (1) первинним його елементом є нормативно-правовий припис; (2) приписи нормативно впорядковані (взаємопов'язані і взаємоузгоджені); (3) він володіє однорідним змістом (впорядковує певний вид, сторону однорідних суспільних відносин); (4) характеризується наявністю юридичної єдності нормативно-правових приписів, заснованої на єдності змісту і юридичної форми вираження; (5) має суб'єктивний характер, оскільки залежить від діяльності суб'єктів та їх правосвідомості; (6) є структурним утворенням системи джерела права; (7) служить відносно самостійним складником однієї чи декількох галузей, який об'єктивно необхідний для забезпечення цілісності правового регламентування в їх межах; (8) основними критеріями його диференціації в межах галузі права є особливості предмета й методу правового регулювання. Керуючись цими ознаками нормативно-правового інституту, вона пропонує таку його дефініцію: це комплекс нормативно-

правових приписів, який за допомогою специфічних правових прийомів і засобів регулює певний вид чи сторону однорідних суспільних відносин.

Заслуговує на увагу той факт, що Н. О. Левицька [152] розмежовує поняття «нормативно-правовий інститут» та «інститут законодавства» за таким критерієм, як юридична сила їх приписів. Про це свідчить її точка зору стосовно того, що серед таких особливостей останнього, які відрізняють його від нормативно-правового інституту можна виокремити характер приписів, що закріплюються не в будь-яких джерелах права, а лише в законах [152]. Отже, інститут законодавства вона трактує як комплекс законодавчих приписів, який за допомогою специфічних правових прийомів і засобів регулює певний вид чи сторону однорідних суспільних відносин.

Із наведеного видно: якщо для розмежування інституту права й нормативно-правового інституту Н. О. Левицька [152] за основу бере їх первинні елементи – норму права й нормативний припис, то, розрізняючи нормативно-правовий і законодавчий інститути, вона за основу бере юридичну силу правових документів, у яких ці приписи викладені. Інакше кажучи, з її погляду, законодавчий інститут складається тільки з нормативних приписів, закріплених у законах, а нормативно-правовий інститут, очевидно, утворюють приписи з усіх інших підзаконних нормативно-правових документів [152].

Звичайно ж, позиція дослідниці [152] має право на існування, зокрема, якщо виходити з широкого й вузького тлумачення законодавства. Утім, якщо розмежування правових і законодавчих інститутів у низці випадків є необхідною умовою для їх адекватного вивчення і здійснення якісної нормотворчої діяльності, в тому числі законодавчої, то виокремлення на рівні з інститутом законодавства ще й нормативно-правового інституту, який, повторимося, цілком очевидно формується з підзаконних нормативних приписів, має сумнівне практичне значення. Адже в підґрунті будь-якого нормативно-правового інституту лежать законодавчі приписи, що містяться

виключно в законах. Навряд чи в системі національного законодавства (в широкому його розумінні) існують нормативно-правові інститути, які складаються виключно з нормативних приписів законів чи з підзаконних нормативно-правових актів, оскільки перші формують законодавчий базис нормативно-правового інституту, а другі розвивають цей базис, конкретизуючи й уточнюючи його положення. Отже, вважаємо, що в більшості випадків поняття «нормативно-правовий інститут» і «законодавчий інститут» можна застосовувати як синоніми, тим більше, що в нашому дослідженні термін «законодавство» ми, як правило застосовуємо в широкому значенні, тобто розуміємо під ним увесь масив нормативно-правових приписів, що містяться як у законах, так і в різного роду підзаконних нормативно-правових актах.

М. В. Цвік, теж розрізняє поняття «інститут права» й «інститут законодавства». Інститут права, на його думку, становить собою уособлену групу юридичних норм, що регламентують суспільні відносини конкретного виду. Інститут права – це перша після норми права правова спільність (наприклад, інститут приватної власності у праві цивільному, інститут відповідальності посадових осіб – в адміністративному, інститут референдуму – в конституційному та ін. Він зауважує, що інститут права регламентує окрему ділянку, фрагменти, сторони суспільного життя, виступає складовою частиною однієї або декількох галузей права, характеризується тим, що (а) регулює вид більш-менш значущих суспільних відносин, (б) є логічно замкнутою, відокремленою сукупністю норм, (в) функціонує автономно, тобто має можливість здійснювати впорядкування суспільних відносин незалежно від інших інститутів права, але це не означає, що він не має зв'язків з ними [72, с.258–259].

Інститут законодавства, з погляду М. В. Цвіка, становить собою сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих нормативно-правових

приписів, спрямованих на регулювання відповідної уособленої сукупності суспільних відносин [72, с.217].

Таким чином, ураховуючи вищевикладені точки зору, вважаємо за необхідне погодитися із тими правознавцями, які відрізняють категорії «інститут права» й «інститут законодавства». Співвідношення між цими юридичними явищами відбувається за тим же принципом, що між нормою права й нормативним приписом або системою права й системою законодавства, а саме – як між змістом і формою. Наголосимо, що ми не протиставляємо один інститут другому, адже норми права накопичуються і групуються в систему права і в систему законодавства одночасно, паралельно [90, с.81]. Ми хочемо лише вказати на те, що вони хоча і взаємопов'язані, але аж ніяк не тотожні юридичні категорії.

Ведучи мову про співвідношення інститутів трудового права і трудового законодавства, доречно погодитися з думкою Н. О. Левицької, що нормативно-правовий інститут за своєю природою є реальним, а інститут права – ідеальним правовим явищем. Подібно до того, як норма права є ідеальною логічною конструкцією, що виявляється у формулі «якщо – то – інакше», інститут права теж служить логічною моделлю, що об'єднує групу норм права в межах певної галузі права, які утворюють систему права. У той же час нормативно-правовий інститут, як і нормативно-правовий припис, є реальним правовим явищем, яке в межах тих чи інших джерел права об'єднує певну частину нормативно-правових приписів. На підставі цього робиться висновок: оскільки норма права, як ідеальна конструкція, знаходить свій зовнішній прояв у нормативно-правових приписах, то й відповідна група норм права, що становить собою певний інститут права, повинна виражатись у відповідній формі. Такою формою щодо інституту права і є нормативно-правовий інститут [152].

Отже, під інститутом трудового законодавства слід розуміти сукупність нормативних приписів трудової галузі законодавства, спрямованих на

врегулювання відносно обособленого кола однорідних трудових і тісно пов'язаних з ними, відносин. Іншими словами, інститут законодавства становить собою збірну категорію, яка включає нормативно-правові приписи з різних за юридичною силою нормативно-правових актів, об'єднаних за такою ознакою, як предмет регулювання.

Розмірковуючи про інститут трудового права, та його взаємозв'язок з інститутом трудового законодавства, ми не заперечуємо того факту, що вони доволі часто співпадають, тобто перший повністю міститься, відображається в межах одного інституту законодавства. Разом із тим інститут права може зазнавати своєї позитивації й у різних законодавчих інститутах. Скажімо, правовий інститут охорони праці, який в загальному вигляді є сукупністю правових норм, спрямованих на врегулювання питання забезпечення створення в установах та організаціях безпечних і нешкідливих умов праці, об'єктивується одразу в декількох законодавчих інститутах. Так, його норми закріплені у: (а) главі IX КЗпП України («Охорона праці») [98], (б) Законі України «Про охорону праці», [242] (в) Кодексі України про адміністративні правопорушення (ст. 41 «Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці» і ст. 93 «Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості») [101], (г) Кримінальному кодексі України (ст. 271 «Порушення вимог законодавства про охорону праці» і ст. 272 «Порушення правил») [141].

Наведений приклад дозволяє стверджувати, що інститути трудового права змістовно мають більш повний, послідовний і завершений вигляд порівняно з інститутами законодавства, оскільки перші охоплюють усі однорідні суспільні відносини у трудовій і суміжних сферах, а другі можуть бути орієнтовані виключно на окремі сторони й аспекти зазначених однорідних трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Інакше кажучи, при формуванні інституту законодавства одним з основних критеріїв виступає не стільки повнота охоплення тієї чи іншої групи однорідних суспільних

відносин, скільки цілісність і завершеність його юридичної конструкції, зовнішньої організації. Ось чому однією з причин невідповідності інститутів права інститутам законодавства слід назвати людський або суб'єктивний фактор. Інститути права у своєму походженні мають об'єктивні підвалини, а законодавство взагалі і його структурні елементи, зокрема (в тому числі й інститути) служать продуктом відповідної діяльності компетентних суб'єктів, здійснюваної на підставі юридико-технічних, логічних та інших методів і засобів. А тому, коли в силу тих чи інших причин ця діяльність не встигає за розвитком якихось правовідносин, зокрема, не оновлюється й не систематизується належним чином законодавство, виникає низка розбіжностей і невідповідностей між інститутом права й інститутом законодавства.

Про відсутність повного співпадіння інститутів трудового права і законодавства свідчить точка зору Н. Б. Болотіної, за висловом якої не було й немає так званого чистого збігу у традиційному його розумінні між системою права і системою законодавства, якщо навіть відкинути всі нові тенденції. Так, у системі трудового права є інститут «Охорона праці», а в КЗпП України йому відповідають 3 глави – «Охорона праці» (гл. XI), «Праця жінок» (гл. XII) і «Праця молоді» (гл. XIII). Не є самостійним інститутом глава VII «Оплата праці». Правовому інституту «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору» не відповідає глава КЗпП. До глави IX входять норми про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі чи організації, тоді як норми про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну працівникові, містяться у різних главах КЗпП (гл. VII «Оплата праці», гл. XI «Охорона праці», гл. XV "Індивідуальні трудові спори»). Варто також урахувати, що відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, нині регулюється спеціальним актом – Законом України «Про загальнообов'язкове державне

соціальне страхування у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням» [22, с.81–82].

Вважаємо за потрібне акцентувати увагу на тому, що інститут законодавства може бути ширшим за інститут права (зокрема трудового). Така ситуація пояснюється тим, що норми права, що входять до складу інституту права, завжди становлять собою чітку логічну конструкцію, яка складається з гіпотези, диспозиції й санкції, що об'єктивуються лише через приписи прямого регулювання, а до складу нормативно-правового інституту можуть входити нормативно-правові приписи не лише прямого, а й опосередкованого регулювання – декларативні, дефінітивні, оперативні [152]. Крім того, як нами вже зазначалося у попередньому підрозділі, внутрішня побудова нормативного припису може і не співпадати зі структурою парової норми.

Розглянемо далі різновиди інститутів трудового законодавства. У юридичних наукових джерелах інститути законодавства пропонується диференціювати на такі види: а) галузеві – як сукупність нормативних приписів, що виражають зміст взаємозалежних норм однієї галузі права (інститут неосудності); б) міжгалузеві – як сукупність нормативних приписів, що виражають зміст взаємозалежних норм декількох галузей права (інститут відповідальності); в) комплексні (суміжні) – як сукупність нормативних приписів, що виражають зміст взаємозалежних норм, об'єднаних з декількох суміжних галузей права (інститут опіки й піклування, що є суміжним між цивільним правом і сімейним правом) [282, с.317].

Ю. Ю. Івчук з приводу класифікації інститутів трудового законодавства відмічає, що вони формуються за ознаками як предметними, так і іншими – суб'єктивною, функціональною та ін. Інститути трудового законодавства, що формуються за предметною ознакою, тобто які поєднують нормативні приписи, що регламентують певний вид трудових відносин (інститути трудового договору, працевлаштування, професійної підготовки

на виробництві) або окремі сторони відносин у сфері застосування праці (інститути робочого часу, часу відпочинку, охорони праці), а також відносини, похідні від трудових (інститути розгляду трудових спорів, нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю), виражають і закріплюють нормативний зміст відповідних інститутів трудового права України [81, с.150]. На підставі цього дослідниця доходить висновку, що інститути трудового законодавства можна диференціювати на ті, що містяться в Загальній частині законодавства, й ті, які містить його частина Особлива.

До інститутів Загальної частини належать ті, що впорядковують: (а) загальні питання правосуб'єктності, (б) форми організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці, (в) правовий інститут колективно-договірного регулювання трудових відносин тощо. До Особливої частини трудового законодавства входять: (а) трудовий договір, (б) працевлаштування, (в) робочий час і час відпочинку, (г) нормування й оплата праці, (д) дисципліна праці й дисциплінарна відповідальність працівників, (е) матеріальна відповідальність сторін трудових відносин, (є) охорона праці, (ж) праця жінок, молоді та осіб зі зниженою працездатністю, (з) трудові спори, (и) нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, (і) діяльність профспілок та інших органів виробничої демократії [35].

Якщо поділ інститутів відбувається не за предметною ознакою, наголошує Ю. Ю. Івчук, вони об'єднують нормативні приписи з різним предметним змістом. Так, інститути, що формуються за суб'єктом, установлюють особливі умови праці деяких категорій працівників (неповнолітніх, надомників, жінок, тимчасових працівників). Із точки зору предметного змісту ці інститути є змішаними, бо охоплюють нормативні приписи, що належать до різних предметних інститутів Загальної й Особливої частин законодавства про працю [81, с.150]. Підтримуючи

М. В. Молодцова, Ю. Ю. Івчук відзначає, що, на відміну від інститутів Загальної й Особливої частини, змішані інститути, сформовані за суб'єктивною ознакою, об'єднують здебільшого виключні норми, які становлять собою модифікації норм предметних інститутів і стосуються особливостей праці тієї чи іншої категорії працівників, що зумовлено дією певних виробничих, соціальних, демографічних, природно-кліматичних та інших чинників. Серед цих виключних норм переважають норми-доповнення й норми-пристосування [81, с.150; 168, с.130].

Висловлена Ю. Ю. Івчук позиція щодо змішаних інститутів законодавства видається нам досить обґрунтованою і має низку позитивних моментів:

- по-перше, чітко зазначено, що про існування такого інституту можна вести мову у випадках, коли законодавство передбачає не окремі винятки у правовій регламентації праці для тієї чи іншої категорії працівників, а вводить особливий трудовий режим, що охоплює всі суттєві умови праці або їх значну частину. Саме цим підкреслюється повнота й завершеність розглядуваного інституту трудового законодавства й доцільність його виділення як самостійного виду й окремої юридичної категорії;

- по-друге, теорія змішаного інституту обґрунтовує наявність у системі трудового законодавства також Спеціальної частини, що утворюється сукупністю змішаних інститутів і так само, як його Загальна й Особлива частини, складається з предметних інститутів;

- по-третє, наголошується на тому, що на формування змішаного інституту як інституту законодавства про працю значно впливають чинники суб'єктивного характеру, зокрема, розсуд законодавця [81, с.151].

Віддаючи належне науковим напрацюванням Ю. Ю. Івчук, мусимо зазначити, що вона розглядає інститути не виходячи за межі трудового законодавства і права. Разом із тим існують і такі інститути, що перебувають на стику одразу декількох галузей законодавства (вищезгадані міжгалузеві й

суміжні інститути). Такі інститути не є елементом виключно системи законодавства про працю, втім, вони мають у своєму змісті нормативні приписи, що стосуються сфери трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а тому також входять до складу зазначеної галузі законодавства (наприклад, інститут відповідальності).

На завершення цього підрозділу можемо з упевненістю констатувати, що інститут трудового законодавства є повноцінним структурним елементом системи законодавства про працю. При цьому він є самостійним юридичним явищем, яке не слід ототожнювати з нормативно-правовим актом та (або) інститутом права. Інститут трудового законодавства служить сполучною ланкою між нормативним приписом і галуззю (підгалуззю) законодавства про працю, поєднує в собі певну сукупність однорідних нормативних приписів, об'єднаних за тим чи іншим критерієм (наприклад, предметом регулювання), які регулюють окремі сторони й аспекти трудових і тісно пов'язаних з ними, відносин. Виокремлення інститутів трудового законодавства має суттєве теоретичне і практичне значення, оскільки це полегшує дослідження споріднених суспільних відносин і дозволяє ефективніше їх регулювати, а також дає змогу більш детально й поглиблено поглянути на стан чинного трудового законодавства щодо його відповідності існуючим правовим реаліям і необхідності здійснення його кодифікації.

Висновки до Розділу 2

На підставі аналізу змісту поняття система права взагалі та система трудового права зокрема, а також поняття система трудового законодавства, доводиться, 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.

Обґрунтовано, що між системою трудового права і трудового законодавства все ж таки є відмінності, які проявляються під час аналізу їх структури. І в першу чергу 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. У той же час не можна повністю заперечувати суб'єктивний вплив на формування структури трудового права, як власне кажучи і будь-якої іншої галузі права. Адже свою об'єктивацію право знаходить саме у законодавчих актах.

Доведено, що галузі трудового права та трудового законодавства мають у своєму складі підгалузі та інститути, у 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 акту. При цьому зауважено, що якщо галузі та інституту права і законодавства як правило співпадають, то правова норма досить часто не вичерпується змістом окремої статті чи положення нормативно-правового акту і може бути викладена одразу у декількох статтях як одного й того ж нормативно-правового акту, так і різних (йдеться про банкетні та відсильні правові норми).

Стосовно специфіки інститутів трудового права і трудового законодавства відзначено, що перші являють собою систему однорідних за предметом правового регулювання норм права. У той час як другі, інститути законодавства, формуються з числа нормативно-правових актів, що приймаються з приводу однорідних питань. Інститут законодавства може складатися як з одного нормативно-правового акту, так і з декількох, або з

певних частин (статей, глав, розділів тощо) окремих нормативно-правових актів.

Встановлено, що 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 протирічать основним ідейним засадам і принципам права; а по-друге, законодавство – це хоча й основна, проте не єдина форма існування права.

Доведено, що сутність системи трудового законодавства полягає у наступному: 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, 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.

Визначено, що структура системи трудового законодавства являє собою його внутрішню організацію, тобто упорядкування та розміщення у певній послідовності відповідних нормативно-правових актів та має ієрархічний характер, тобто нижчестоящі нормативно-правові акти повинні прийматися на основі та у відповідності з вимогами вищестоящих.

Наголошено, що важливу допоміжну роль по відношенню до системи трудового законодавства виконує судова практика, зокрема Рішення Конституційного Суду України та Пленуми Верховного Суду України. Сьогодні йдуть активні дискусії з приводу того, чи є Конституційний та Верховний суди України суб'єктами нормотворчості, а їх документи джерелами права. Доведено, що Рішення КСУ та Постанови Пленумів ВСУ виконують саме допоміжну роль, адже вони не створюють нові нормативно-правові акти, а сприяють підтримці принципу верховенства права і законності у національному законодавстві взагалі та його трудовій галузі зокрема, шляхом тлумачення та роз'яснення їх змісту.

Констатовано, 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, внутрішньо-організаційна структура якого, формується шляхом розташування у ієрархічній послідовності різних за юридичною силою нормативно-правових актів.

Під нормативно-правовим актом, як елементом системи трудового законодавства запропоновано розуміти офіційний письмовий документ, що розробляється, приймається, водиться у дію, змінюється та скасовується компетентними суб'єктами (владними органами та посадовими особами) у межах їх компетенції та повноважень у порядку і формі встановлених законодавством, містить відповідні правові норми (тобто є джерелом права), що регламентують трудові, а також тісно пов'язані із ним відносини, має не персоніфікований характер та орієнтований на тривалу дію.

До переліку основних ознак нормативно-правового акту, як структурного елемента системи права та головної форми буття права, запропоновано віднести такі: 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. Тобто такі акти є конкретизацією та вираженням волі роботодавця як носія внутрішньої організаційної, управлінської влади в межах того чи іншого підприємства); б) мають офіційний характер та чітко встановлену документальну форму. Незалежно від того виходять нормативно-правові акти від органів державної влади, органів місцевого самоврядування або адміністрації підприємства, вони повинні бути формалізовані, тобто мати вигляд письмового документу з усіма необхідними реквізитами, чіткий та послідовний зміст. Як правило основні вимоги до процедури створення та видання нормативно-правових актів визначаються законодавством, хоча слід наголосити на тому, що регламентація процедур створення локальних нормативно-правових актів у нашій державі, поки що залишає бажати кращого; 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 дозволяють 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 його юридичної сили; є) як правило адресований до невизначено широкого кола суб'єктів, та розрахований на використання протягом тривалого, найчастіше чітко не визначеного, строку.

Під інститутом трудового законодавства запропоновано розуміти сукупність нормативних приписів трудової галузі законодавства, які спрямовані на врегулювання певного, відносно обособленого 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.

Доведено, що однією з причин невідповідності інститутів права інститутам законодавства є людський або суб'єктивний фактор. Інститути права у своєму походженні мають об'єктивні підвалини, а законодавство взагалі, та його структурні елементи зокрема, в тому числі інститути, є продуктом відповідної діяльності компетентних суб'єктів, здійснюваної на підставі юридико-технічних, логічних та інших методів і засобів. Тому, коли в силу тих чи інших причин ця діяльність не встигає за розвитком якихось правовідносин, зокрема не оновлюється та не систематизується належним чином законодавство, виникає ряд розбіжностей і невідповідностей між інститутами права і законодавства.

Наголошено, що інститут трудового законодавства є повноцінним структурним елементом системи трудового законодавства. При цьому він є самостійним юридичним явищем, який не слід ототожнювати з нормативно-правовим актом та (або) інститутом права. Інститут трудового законодавства є сполучною ланкою між нормативним приписом і галуззю (підгалуззю) трудового законодавства. Він поєднує у собі певну сукупність нормативних приписів, об'єднаних як однорідні за тим чи іншим критерієм (наприклад, предмет регулювання), які регулюють окремі сторони та аспекти трудових, і тісно пов'язаних із ними, відносин.

Доведено, що виокремлення інститутів трудового законодавства має суттєве теоретичне та практичне значення, оскільки це полегшує дослідження споріднених суспільних відносин та дозволяє ефективніше їх регулювати, а також дає змогу більш детально та глибоко поглянути на стан діючого трудового законодавства на предмет його відповідності існуючим правовим реаліям та необхідності здійснення його кодифікації.

РОЗДІЛ 3 ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА

3.1 Поняття принципів трудового права і законодавства

З моменту проголошення незалежності України до дослідження понять «принципи права» і «принципи трудового права» вчені – теоретики права зверталися доволі часто. Це є цілком зрозуміло, якщо враховувати той факт, що термін «принцип» розглядається як теоретичне узагальнення найбільш типового і загального, що виражає закономірності розвитку й існування цілісного системного утворення, так званого ядра [286, с. 302]. Вивченням цього питання займалися такі вчені, як К. Ю. Мельник, О. В. Лавріненко, В. С. Венедіктов, Г. В. Гребеньков, П. Д. Проскуряков, О. Я. Волощук, В. Я. Бурак, М. В. Цвік, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші представники правової науки. Цей напрямок його розроблення не є новим. Але, проаналізувавши наукові й навчальні літературні джерела, ми виявили суттєву різницю в поглядах правників на формулювання поняття «принципи права», як і на підхід до дефініції поняття «принципи трудового права». Ось чому в цьому підрозділі ми маємо на меті дослідити сутність поняття «принципи трудового права» і сформулювати його визначення.

Є сенс зазначити, що формулювання й окреслення основних понять є одним з ключовим моментів для кожної галузі теоретичного знання. У філософському словнику (за редакцією Г. Шишкоффа), читаємо, що термін «поняття» слід розуміти як найпростіший акт мислення, на противагу судженню й умовиводу, які самі складаються з понять, поняття є уявленням, яке містить у собі вимоги постійності, досконалої визначеності, загального визнання, однозначного мовного вираження [342, с.351].

В іншому філософському словнику (за редакцією Л. Ф. Ільчова, П. Н. Федосєєва, С. М. Ковальова й В. Г. Панова) зазначається, що поняття – це думка, яка в узагальненій формі відображає предмети, явища дійсності і зв'язки між ними за допомогою фіксації загальних і специфічних ознак,

якими виступають властивості предметів, явищ, а також відносини між ними. Об'єкт у понятті характеризується узагальнено, що досягається за рахунок застосування у процесі пізнання таких розумових дій, як абстракція, ідеалізація, узагальнення, порівняння, визначення [346, с.512].

О. О. Грицанов з приводу терміна «поняття» пише, що останнє становить собою форму думки, що узагальнено віддзеркалює предмети і явища за допомогою фіксації їх істотних властивостей. Кожне поняття характеризується з боку його змісту й обсягу. Зміст поняття – це сукупність відображених властивостей предметів; обсяг – це безліч (клас) предметів, кожному з яких належать ознаки, що належать до змісту поняття [178, с.533].

З погляду І. Т. Фролова й Є. К. Войшвілла, поняття є однією з форм відображення світу на сходинці його пізнання, пов'язаного із застосуванням мови, способом узагальнення предметів і явищ. Філософи відзначають, що поняттям іменується також думка, що становить собою узагальнення предметів деякого класу за їх специфічними ознаками; при цьому предмети одного й того ж класу можуть узагальнюватись у поняття за різними сукупностями ознак. Тому поняття має тим більшу наукову цінність, чим більше містить суттєвих ознак, за якими узагальнюються предмети [343, с.437].

Отже, поняття (як окремі, так і їх сукупність, системи) виступають формою або способом відбиття тих чи інших фрагментів дійсності (буття), що становлять об'єкт вивчення певної науки (наук). Не є в цьому винятком і юриспруденція, яка теж не може уникнути понять як певних абстракцій. Це, як наголошує Г. Т. Черnobель, визначається особливостями правового мислення як нормативного способу освоєння дійсності [355, с.105]. Як і у філософії, тлумачення понять, термінів і категорій у праві є логічною операцією, в ході якої мовним висловам надається суворо фіксоване значення [349, с.53].

Дослідження конструкції «принципи трудового права і законодавства» варто розпочати з установлення трактування терміна «принцип», адже саме він використовується для визначення дефініції того чи іншого поняття. Термін – це слово або словосполучення, яким позначається поняття [300], це найменування з відтінком спеціального (наукового) його значення, що уточнюється в контексті якої-небудь теорії або галузі знання [346, с.680]. Сам же термін «принцип» походить від латинського «*principium*», яке буквально означає – основа, начало, першоджерело) [285, с.461]. У тлумачній словниковій літературі термін «принцип» має такі визначення:

- це основне вихідне положення якої-небудь системи, вчення, теорії, концепції, ідеологічного напрямку, політичної організації тощо;
- це наукове чи моральне начало, основа, правило, переконання від якого не відступають і керуються ним у житті;
- особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь;
- спосіб створення або здійснення чогось [33, с.1125; 57, с.431; 80, с.366, 108, с.17].

«Нова енциклопедія Британіка» стосовно філософії оперує терміном «*first principle*», який зіставляється з терміном давньогрецької філософії «*архе*»: «*first principle Or arche (philos)*» X [376, с.702]. Тим часом дефініція слова «принцип» (саме як «*principle*», а не «*first principle*») міститься в тлумачному словнику Вебстера: «*principle – a law of nature as formulated and accept by the mind*» [374, с.795], тобто принципи – це сформульовані й визнані закони природи. Але потрібно зауважити, що словник Вебстера містить також дефініцію і терміна «*first principle*»: «*First principles – the fundamental assumptions which a chain of reasoning may be based*» [9, с.354], тобто первісні принципи – це фундаментальні припущення, на яких ґрунтується мета міркувань.

«Философская энциклопедия» (за редакцією С. А. Фролова) принцип (від лат. *principium* – начало, основа) як те, що лежить в основі деякої сукупності фактів або знань [341, с.365].

О. Грицанов і С. Радионова розуміють принцип як підставу деякої сукупності фактів або знань, вихідний пункт пояснення або керівництва до дій. За словами науковців, в античності онтологічне визначення принципу як субстанції, яка у своєму існуванні не потребує нічого, крім себе, робить можливим розуміння буття й обґрунтування філософії як дослідження питання про буття. Першооснова, або принцип, обумовлює необхідність, закон становлення явищ. За посткантіанською традицією розрізняють принцип конститутивний як онтологічну підставу якоїсь дійсності і регулятивний – як інструментальну підставу тієї чи іншої діяльності [178, с.544].

У філософському словнику Г. Шишкоффа, принцип у суб'єктивному значенні – це основне положення, передумова (принцип мислення); в об'єктивному – вихідний пункт, першооснова, найперше (реальний принцип, принцип буття). Аристотель розуміє принцип в об'єктивному сенсі як першопричину, виходячи з якої щось існує або буде існувати. Кант тлумачив принцип суб'єктивно, розрізняючи принципи конститутивні (тільки для емпіричного вжитку) й регулятивні (тільки для трансцендентального або практичного вжитку) [342, с.360].

У науці логіки принцип – це центральне поняття системи, її основа, що становить собою узагальнення й поширення деякого положення на всі явища галузі, з якої цей принцип абстрагований [178, с.544; 343, с.461]. М. І. Кондаков у своєму «Логичном словаре-справочнике» сформулював принцип як основоположне першоначало, основне положення, вихідний пункт, підвалина якої-небудь теорії, концепції [127, с.477].

В етиці принципи розуміються як внутрішнє переконання, максима, що дає загальну установку стосовно дійсності, нормам поведінки й діяльності [178, с.544].

Економічні принципи трактуються як теоретичні узагальнення, що містять допущення, усереднення, що віддзеркалюють певні тенденції розвитку економічної системи [63, с.30].

У сфері політичних наук принципи прийнято розглядати як внутрішні переконання людини, ті практичні, моральні й теоретичні засади, якими вона керується в житті, в різних сферах діяльності [203, с.427]. Зокрема Ю. П. Сурмін із цього приводу пише, що суспільно-політичні принципи – це загальні положення, дотримання яких забезпечує суспільно-політичну організацію соціуму й відносини між державою і громадянським суспільством [64, с.574–575].

Значного наукового опрацювання питання принципів отримало у сфері державного управління. Як зазначено в «Енциклопедичному словнику з державного управління», принцип – це основне вихідне положення будь-якої теорії чи вчення, вихідні засади пояснень чи керівництва до дії. Принципи характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю й відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою тощо. Їм притаманна властивість абстрактного відбиття закономірностей соціальної дійсності, що зумовлює їх особливу роль у структурі широкого кола явищ. Принципи є джерелом багатьох явищ або висновків, що належать до них як дія до причини або як наслідки до підстави. Принципи – це внутрішнє переконання людини, що означає її ставлення до дійсності, суспільних ідей і діяльності [64, с.561]. Зауважується, що в державному управлінні принципи розглядаються як прояви закономірностей, відносини або взаємозв'язки суспільно-політичного характеру з іншими групами елементів державного управління, відображені у вигляді певного наукового положення, що застосовується в теоретичній і

практичній діяльності людей у цій царині. Вони ґрунтуються на онтологічних, гносеологічних і методологічних аспектах державно-управлінської діяльності, відображають найбільш суттєві, основні, об'єктивно необхідні закономірності, відносини і взаємозв'язки в державному управлінні.

В. Д. Бакуменко охарактеризував принципи державного управління як прояви закономірностей в останньому, що відображені у вигляді певних положень, застосовуваних у теоретичній і практичній діяльності людей у цій сфері. Як правило, це фундаментальні, науково обґрунтовані, а в певних випадках і законодавчо закріплені положення, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління [64, с.564].

З. Р. Кісіль й Р. В. Кісіль тлумачать, що принципи державного управління як основні вихідні положення, на яких ґрунтується й функціонує управлінська діяльність і які можуть бути сформульовані у вигляді певних правил, закріплених правом [3].

Співавтори навчального посібника з державного управління (за редакцією А. Ф. Мельника) розуміють принципи державного управління як закономірності, відносини, взаємозв'язки й керівні засади, на яких ґрунтуються його організація і здійснення і які можуть бути об'єднані у відповідні правила. При цьому принципи не повинні сприйматися як постулати. На кожному етапі розвитку суспільства й держави постає потреба виокремлення й визначення принципів державного управління, оскільки не всі закономірності, відносини і взаємозв'язки останнього належним чином пізнано й описано через ці принципи. Їх практичне значення й дія не залежать від них самих, а повністю визначаються ставленням до них людей. Дослідники зазначають, що процес установа й обґрунтування принципів державного управління має відповідати певним вимогам, а саме: (а) відображати тільки найбільш суттєві, головні, об'єктивно необхідні закономірності, відносини і взаємозв'язки державного управління; (б)

характеризувати стійкі закономірності, відносини і взаємозв'язки в державному управлінні; (в) охоплювати переважно закономірності, відносини і взаємозв'язки, притаманні державному управлінню як цілісному соціальному явищу, тобто ті, що мають загальний характер; (г) відображати специфіку державного управління, його відмінності від інших видів управління [59, с.337–338].

Доволі змістовним видиться підхід В. Я. Малиновського до трактування поняття й сутності принципів у сфері державного управління. На його переконання, принцип є результатом наукового пізнання, але при цьому слід урахувувати, що не всі закономірності, відносини і взаємозв'язки державного управління сьогодні досліджені і сформульовані у вигляді принципів. Практична дія останніх не залежить від них самих, а повністю визначається ставленням до них людей. Лише знати принципи недостатньо, треба ще бажання й можливість застосовувати їх в управлінській діяльності. Науковець підкреслює, що на практиці принципами управління керуються згідно з політичними, соціально-економічними й культурними умовами, що склалися в суспільстві. Ці принципи обґрунтовують, роз'яснюють зв'язки як між об'єктом і суб'єктом управління, так і всередині кожного з них. Вони відображають властивості, притаманні управлінській системі в цілому, а також окремим її елементам, явищам і процесам. Принципи державного управління віддзеркалюють зміст і взаємозв'язки основних елементів цієї системи [158, с.191–192]. Вони динамічні за змістом і формою, формуються людьми у зв'язку з конкретними політичними, соціально-економічними й культурними чинниками, відбивають ступінь творчого використання закономірностей державного управління. Безпосередньо на практиці принципи управління набувають характеру норми, правила, якими керуються в управлінській діяльності. Їх гнучкість і динамізм виявляються й у тому, що в кожній конкретній сфері діяльності формуються свої конкретні принципи реалізації управлінських функцій.

На підставі викладеного В. Я. Малиновський доходить висновку, що принципи державного управління – це фундаментальні істини, позитивні закономірності, керівні ідеї, основні правила й норми поведінки, що відображають закони розвитку відносин управління, сформульовані у вигляді певного наукового положення, закріпленого переважно у правовій формі, на підставі якого будується й функціонує апарат державного управління [158, с.191–192].

Погоджуючись із Г. В. Щокіним, учений наголошує на тому, що принципи державного управління повинні: а) ґрунтуватися на законах розвитку суспільства, його соціальних і економічних законах і законах державного управління; б) відповідати цілям управління, відображати основні якості, зв'язки і відносини управління; в) враховувати часові й територіальні аспекти процесів державного управління; г) мати правове оформлення, тобто бути закріпленими в нормативних документах, оскільки кожен принцип управління є цілеспрямованим – його застосовують для вирішення конкретних організаційно-політичних і соціально-економічних завдань [158, с. 192; 361, с.368].

Поняття принципу є однією з центральних категорій і для сфери права. Так, співавтори вже згадуваної нами юридичної енциклопедії (за редакцією Ю. С. Шемшученка) визначили принцип як основні засади, вихідні ідеї, які характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю, відображають такі положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього й міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації, як гуманізм, законність, справедливість, рівність громадян перед законом та ін [363, с.110–111].

А. М. Колодій, вивчаючи принципи права, зазначив, що в загальному розумінні вони є основними, найзагальнішими вихідними положеннями, засобами, правилами, які визначають природу й соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [108, с.17].

В. В. Молдован і Л. І. Чулінда пишуть, що принципи права – це закріплені в законі основні ідеї, вихідні положення, що мають загальну значущість, вищу імперативність (веління) й віддзеркалюють суттєві положення права. Правники підкреслюють, що принципи права впливають на весь процес підготовки нормативно-правових актів, їх видання, встановлення гарантій дотримання правових вимог і служать основним критерієм для правотворчої, правозастосовної і правоохоронної діяльності державних органів. Від рівня їх дотримання залежать стабільність і ефективність правової системи. Принципи права об'єктивно зумовлені економічним, соціальним і політичним ладом суспільства, існуючого в певній країні, соціальною природою держави і права, характером пануючого політичного й державного режиму, основними правилами побудови й функціонування політичної системи певного соціуму [167].

З позиції, яку висловлює М. В. Кравчук, принципами права є провідні засади, ідеї права, які в конкретному виді характеризують його зміст, окреслюють спрямованість правового регулювання [139, с.107].

В. М. Кириченко й О. М. Куракін у навчальному посібнику з теорії держави і права вказують, що принципи права – це основні засади, вихідні ідеї й положення, що відбивають зміст права, його сутність і призначення в суспільстві, визначають спрямованість правового регулювання й поширюються на всіх суб'єктів права [91].

Як вбачається, доцільно в даному контексті відзначити точку зору О. Ф. Скаун, на думку якої, принципи права становлять собою об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), що ставляться до учасників суспільних відносин з метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів. Іншими словами, це одночасно своєрідна система координат, у рамках якої розвивається право, а також вектор, який установлює напрямок його розвитку. Учена підкреслює, що принципи є підставою права, містяться в

його змісті, виступають орієнтиром у його формуванні, віддзеркалюють сутність права та його основні зв'язки, що реально існують у правовій системі. У принципах зосереджено світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації, а тому їх можна назвати стрижнем правової матерії [284, с.221]. На її переконання, до властивостей, що характеризують принципи права й відрізняють їх від правових норм належать такі: принципи розчиняються в безлічі норм, пронизують усю правову матерію; принципи є стрижнем усієї системи права, додають праву логічності, послідовності, збалансованості; принципи мають вищий рівень абстрагованості від регульованих відносин, звільнені від конкретики та подробиць; принципи виступають як загальне мірило поведінки, не вказуючи права та обов'язки; принципи є позитивними зобов'язанням і як такі набувають якостей особливого рівня права, що постає над рівнем норм, визначають їх ціннісну орієнтацію (спрямованість); принципи не мають способів регулювання, їх провідним елементом є повинність (те, що повинно бути), яка безпосередньо відображає існуючу в конкретному суспільстві систему цінностей та обґрунтовується; принципи виступають відправним началом при вирішенні конкретних юридичних справ, особливо при застосуванні аналогії закону у разі наявності прогалин у законодавстві [282, с.221–222].

Ю. А. Ведерніков й А. В. Папірна охарактеризували принципи права як керівні ідеї, положення, провідні засади, що визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин [32].

У підручнику з теорії держави і права за редакцією М. В. Цвіка й В. Д. Ткаченка, принципи формулюються як загальні вимоги до суспільних відносин та їх учасників, як вихідні керівні засади, відправні встановлення, що виражають сутність права і впливають з ідей справедливості та свободи, визначають загальну спрямованість й найістотніші риси діючої правової системи. Автори підручника підкреслюють значення принципів у праві, що зумовлено тим, що вони:

- мають властивість вищої імперативності, універсальності, загальнозначущості, їм притаманні стійкість і стабільність протягом невизначено тривалого часу;
- спрямовують розвиток і функціонування всієї правової системи;
- зумовлюють напрями правотворчої, правозастосовчої та іншої юридичної діяльності;
- виступають найважливішим критерієм законності дій громадян, посадових осіб та інших суб'єктів права;
- сприяють подоланню прогалин у праві;
- впливають на рівень правосвідомості в суспільстві [72, с.193].

О. В. Старчук, досліджуючи поняття принципів права, дійшов висновку, що вони служать засадничими ідеями права, що визначають зміст і спрямованість його норм і характеризуються системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов'язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю, загальнозначущістю й регулятивністю [303, с.42].

З погляду В. М. Протасова, правові принципи (вони ж – принципи права, принципи правового регулювання) визначають найважливіші структурні зв'язки в об'єкті правового регулювання, всередині всієї правової системи і поза нею (зв'язки із соціальним середовищем), які повинні знайти інформаційне відображення у змісті об'єктивного права у виді принципів-ідей [261, с.80].

Існуючі у правознавстві погляди на поняття й сутність принципів права можна поділити на 2 загальні групи, одна з яких побудована на позитивістському розумінні права, друга – на природно-правовій його концепції. Прихильники першого підходу (С. Явич, А. М. Васильєв, В. М. Ронжин та ін.) принципами права йменують теоретичні нормативно-керівні положення того чи іншого виду людської діяльності, що конкретизуються у змісті правових норм, об'єктивно зумовлені матеріальними умовами існування суспільства [303, с.40]. К. М. Гусов і В. М. Толкунова із цього

приводу наголошують, що принципи права не можна вважати ідеями, оскільки правові ідеї – це категорія правосвідомості, яка може випереджати чинне право на декілька століть до його реального втілення у нормах права [55, с.50]. Л. С. Явич переконує, що термін «принцип» співвідноситься з категорією «ідея» тільки в тому випадку, коли під останньою філософи розуміють внутрішню логіку, закон існування досліджуваного об'єкта [366, с.141].

Що ж стосується представників другої групи (О. Ф. Скакун, П. М. Рабінович, В. А. Козлов, Ю. А. Ведерников, В. С. Грекул та ін.), які розглядають принципи права з природно-правової позиції, то вони вбачають у них керівні ідеї, об'єктивно властиві праву відправними началами, незаперечними вимогами (позитивними зобов'язаннями), що ставляться до учасників суспільних відносин з метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів, визначають зміст і спрямованість правового регулювання, віддзеркалюють найважливіші закономірності соціально-економічної формації [303, с.40].

Брак одностайності, єдності в поглядах дослідників на поняття «принципи права» є властивим не тільки загальній теорії права, а й окремим правовим галузям, та це й не дивно, адже окреме завжди відбиває ціле, в тому числі й недоліки і проблеми останнього. Зокрема, в галузі трудового права досі не сформульовано однозначного підходу до наукового тлумачення конструкції «принципи трудового права» [153, с.31]. Існує низка недоліків також у процесі дифінування цього поняття, який становить собою логічну операцію, що полягає в розкритті змісту понять шляхом указівки на основні ознаки досліджуваного предмета, які відрізняють його від інших суспільних явищ і виокремлюють з-поміж правових [96, с.28]. Так, О. В. Лавріненко в публікації, присвяченій конкретно визначенню категорії «принципи трудового права», зазначає, що теорія принципів трудового права не вирізняється досконалістю, де для дефініції цього поняття використовуються

такі некоректні термінологічні звороти і словосполучення, як «зміст, основа», «сутність трудового права», «суть чинного трудового законодавства», «головні напрямки політики держави в галузі правового регулювання», «відносини, пов'язані з функціонуванням ринку праці, застосуванням та організацією найманої праці», «суть норм трудового права», «ті чи інші суспільні відносини», «загальні, сутність властивих норм», «напрямки подальшого розвитку» трудового права, «загальна спрямованість розвитку... галузі права» [149, с.218]. Ми повністю погоджуємося з твердженням ученого, що наведені словосполучення і звороти не відповідають таким критеріям, як однозначність, інформативність і змістовність. У середовищі науковців виникає певна плутанина, оскільки чимало з вищезазначених характеристик можуть бути віднесені до визначення предмета трудового права, його методів і функцій [17, с.47–49], що пов'язано передусім з бажанням колег-правознавців розширити перелік галузевих принципів трудового права, включаючи загальноправові й міжгалузеві.

Важливе значення для процесу дефінування юридичних категорій, як доводить білоруський дослідник М. Ф. Ковкель, мають логічні правила заборони тавтології й кола у їх визначенні. Їх сутність полягає в недопущенні побудови дефініції через визначуване поняття, оскільки воно ще не є визначеним. Із цим логічним правилом заборони тавтології пов'язана також вимога заборони опосередкованого кола у тлумаченні, згідно з яким необхідну категорію треба описувати за допомогою такого формулювання, яке не потребує її опису за допомогою обумовленого. Порухення цього правила призводить до логічної помилки безпосереднього кола у визначенні. Особливу роль у процесі дефінування правових понять має правило зрозумілості, суть якого полягає в тому, щоб, по-перше, слова і словосполучення, використані в дефініції, мали чіткий смисл, по-друге, щоб вони не вживалися в переносному значенні, не мали метафор, метонімії тощо. Правило ясності для легальних правових понять має бути

ригористичним, орієнтованим не тільки на професійних юристів. При його порушенні можуть виникнути такі помилки, як визначення невідомого через невідоме й незрозуміле. У разі помилки дефініції через невідоме визначення містить у собі терміни, смисл яких незрозумілий адресатові, а при помилці незрозумілого дефініція поняття містить образні вирази, які не розкривають суті предмета чи процесу. Дефініції понять повинні відповідати основним логічним правилам: ясність у визначенні й заборона в них тавтології [96, с.29–31].

Як вважає О. В. Лавріненко, трактування поняття «принцип» через указівку на «засади» є тавтологією і зазначає, що термін «принцип» за своїм семантичним значенням тотожне українським термінам «основа» й «засада», інакше, по суті, це те ж саме, що розкривати поняття «принципи» через термін «принципи» [149, с.217]. З наведеною позицією науковця ми не погоджуємося та й з точки зору М. Ф. Ковкеля, в дефініції повинні бути дотримані правила заборони тавтології, а винятком може бути лише переклад з іншої мови [96, с.29]. Із вищевказаного можемо зробити висновок, що використання даних слів науковцями, в тому числі й ученими з трудового права, є виправданим.

З огляду на вищевикладені правила дефініції висловлюємо солідарність сучасному російському дослідникові Л. Ю. Бугрову, який, рецензуючи монографію І. К. Дмитрієвої «Принципы российского трудового права», доволі критично поставився до деяких тверджень авторки наукової роботи. Приміром, він звертає увагу на недотримання нею зазначених вимог до розкриття змісту поняття «принципи трудового права». За його словами, разом з перевагами цього дослідження можна відзначити і деякі спірні положення. По-перше, це стосується авторської дефініції категорії «принципи трудового права», яка виводиться за родо-видовими ознаками. Родові ознаки мають указівку на первісні згустки й основні положення. Мимоволі виникають щонайменше 2 запитання: в чому відмінність

формулювань «первісні згустки» й «основні положення» і які родові ознаки вони уособлюють? Ці запитання не мають відповідей. Видові відмінності, як указує І. К. Дмитрієва, «визначають єдність, сутність правового регулювання й загальну спрямованість розвитку галузі трудового права». Але ж за такого підходу нівелюється різниця принципів, наприклад, з предметом і методом трудового права, бо вони теж визначають єдність, сутність і загальну спрямованість розвитку останнього. По-друге, виникає питання і з приводу розуміння дослідницею конструкції «основні принципи трудового права». Що означає прикметник «основні» і де знаходиться межа між основними й неосновними принципами? [28, с.614].

Наголосимо, що наведені Л. Ю. Бугровим критичні зауваження щодо розкриття поняття «принципи трудового права» І. К. Дмитрієвою, недотримання нею окремих правил дефінування, а саме використання оціночних термінів, неконкретних понять і порушення правила тавтології, можливо віднести й до багатьох наявних доктринальних підходів у визначенні вказаного поняття, оскільки вони мало чим відрізняються один від одного [22, с.191].

На сторінках наукової юридичної літератури можна зустріти чимало дефініцій поняття «принципи трудового права». Як стверджує О. В. Смирнов, принципи трудового права – це закріплені в чинному законодавстві основоположні керівні засади (ідеї), які виражають суть норм трудового права і головні напрямки політики держави у сфері правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, застосуванням та організацією найманої праці [292, с.23–24].

Н. Б. Болотіна зазначає, що принципи – це керівні ідеї (засади), що закріплені в нормах або виводяться з них і характеризують зміст трудового права й напрямки його подальшого розвитку [22, с.85].

В. С. Венедіктов трактує принципи права як основні керівні положення, що окреслюють загальну спрямованість і найсуттєвіші риси змісту правових норм [36, с.25].

С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко переконують, що під принципами трудового права треба розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин [216, с.36].

З погляду В. І. Прокопенка, принципи трудового права – це виражені у правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва й розподіл у формі основних керівних положень і засад правового регулювання трудових відносин, що вказують на загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту [260].

О. В. Старчук вважає, що принципи трудового права – це керівні ідеї, відповідно до яких будується вся система галузі права, формується масив правових норм, що регламентують ті чи інші суспільні відносини. Під принципами трудового права варто розуміти основні засади, що виражають сутність трудового права й напрямки його подальшого розвитку [304, с.450–451].

Д. О. Карпенко підкреслює, що принципами права є виражені в ньому вихідні нормативно-керівні засади, що характеризують його зміст, основу, це закріплені в ньому закономірності суспільного життя [84, с.22].

Л. П. Грузінова й В. Г. Короткін зазначають, що принципи трудового права визначені законами України, насамперед Конституцією, міжнародно-правовими документами про працю, КЗпП України. Вони лежать в основі правового регулювання праці всіх видів трудових відносин, пронизують трудове право, виражають сутність чинного трудового законодавства [53, с.38].

Із позиції В. І. Щербини, принципи трудового права України – це основоположні керівні ідеї, що виражають сутність норм трудового права й

головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням та організацією праці людей [362, с.28].

Під принципами трудового права К. М. Гусов і В. М. Толкунова мають на увазі головні положення, що відображають суть чинного трудового законодавства [54, с.50].

Для визначення категорії «принципи трудового права» вбачаємо за доцільне взяти за основу термін, запропонований ще наприкінці минулого століття С. С. Алексєєвим, який наголошував, що головна особливість кожної галузі – наявність особливого юридичного режиму (методу регулювання), що розкриває, як і яким способом – через заборону чи обов'язок – здійснюється юридичне регулювання [4, с.47]. Але ми не можемо погодитися з позицією вченого щодо ототожнення понять «юридичний режим» і «метод регулювання».

С. С. Алексєєв пропонує ввести в понятійний апарат категорію «особливий юридичний режим». Багато хто з учених-правознавців погоджується із цією думкою, хоча майже всі вони звертають увагу на суперечливість у характеристиці цього поняття. Приміром, П. Д. Пилипенко з приводу наведеного зазначає, що С. С. Алексєєв виділяє не просто метод регулювання, а вказує на особливий юридичний режим регулювання, якому в зазначеному режимі відводить ключову роль.

Розгляньмо, як виявляють себе стосовно трудового права інші основні елементи галузевого режиму регулювання. Звернімо увагу на те, що С. С. Алексєєв, характеризуючи ці елементи, як правило, ілюструє їх на фоні прикладів саме із трудового права, а це є доказом того, що в нього не виникає сумнівів щодо існування такої галузі законодавства на чолі з кодифікованим актом. Наявність Кодексу законів про працю України можна вважати найсуттєвішим підтвердженням сформованості трудової галузі законодавства. Дещо складніша ситуація з таким елементом режиму

регулювання, як принципи права. Але для науковця й тут проблем не існує, бо для трудового права він виділяє такі загальні принципи з погляду змісту, як участь кожного трудівника в житті колективу, активна роль профспілок, дисципліна праці та ін.

З огляду на сучасний стан науки потрібно зазначити, що вчений розглядає систему радянського права. Що ж до «участі кожного працівника трудівника в житті колективу», то цей принцип був більш характерним не для трудового, а для колгоспного права. Оскільки ж принцип й загальні положення надають галузі особливого змісту, виникає запитання: як же тоді ці особливості відрізнити у праві колгоспному і трудовому? У розкритті певних елементів галузевого режиму, С. С. Алексєєв зазначив, що окремі галузі можуть і не містити деяких його елементів або ж окремі з них можуть у відповідному галузевому режимі й не виявлятися яскраво й виразно.

Елементом юридичного режиму називають також особливі юридичні засоби регулювання, що стосуються способів виникнення прав та обов'язків, засобів юридичного впливу, способів захисту прав, процедурно-процесуальних форм тощо. Кожна окрема галузь права оперує своїм «набором» таких юридичних засобів. Вважається, що для трудового права такими є розпорядження адміністрації, рішення КТС, трудовий договір тощо. Останній елемент галузевого режиму регулювання, на який звертав увагу С. С. Алексєєв, – це метод правового регулювання. Автор ідеї такого режиму виявився не досить послідовним, тож не варто особливо дивуватися, якщо в характеристиці цього елемента деякі його риси нагадують уже перелічені ознаки інших елементів особливого режиму регулювання. Адже «характер установлення прав та обов'язків суб'єктів» і «способи захисту цих прав» учений спочатку відносив до характеристики методу права, а потім ці ж ознаки фігурують у нього вже при визначенні «особливих юридичних засобів регулювання». П. Д. Пилипенко, за твердженням С. С. Алексєєва навмисно так багато місця відвів характеристиці особливого юридичного режиму

регулювання, щоб показати неординарність проблеми методу в теорії права й, можливо, тим самим підкреслити дещо суб'єктивний підхід до визначення цієї категорії у правничій науці [4, с.38–40].

На переконання О. Ф. Скакун, під терміном «правове регулювання» розуміється здійснюване державою і громадським суспільством за допомогою системи правових засобів упорядкування суспільних відносин [282, с.276].

Як підкреслюють О. В. Зайчук і Н. М. Оніщенко, під правовим регулюванням слід розуміти певний процес, обумовлений такими об'єктивними й суб'єктивними чинниками, як рівень зрілості і стійкості суспільних відносин, соціальної структури суспільства, стан економічного розвитку останнього, загальний рівень правової культури населення та ін [76]. Як правило, різні сфери правового регулювання, вважає О. Ф. Скакун, потребують різних способів і методів правового регулювання. Так, у сфері управлінських відносин – це сприяння ефективній роботі управлінського апарату без збільшення штату, у межах охорони суспільного правопорядку – боротьба з корупцією, охорона прав і захист прав та свобод людини, що можуть включати всі способи й методи, але при цьому одні з них можуть виконувати домінуючу функцію, інші – факультативну. Правове регулювання поряд з теоретичною функцією має велике практичне значення, бо вимагає від законодавця обрати найбільш ефективний і доцільний спосіб регулювання для подальшого розвитку відносин певної категорії [282, с.279].

Правове регулювання має певні особливості: (а) має державно-владний характер, (б) поділяє суб'єктів на колективні й індивідуальні, й вирізняє об'єкти регульованих відносин, (в) є конкретним, оскільки правове регулювання завжди пов'язано з реальними відносинами у певний історичний період у відповідній сфері суспільства й держави; (г) гарантує доведення норм права до їх виконання.

Залежно від використання тих чи інших засобів О. Ф. Скакун виділяє правові режими стимулюючі й обмежувальні. До перших вона відносить використання різних засобів, але найпоширенішими є договори, що надають право суб'єктам обрати найбільш оптимальний варіант поведінки. Обмежувальні правові режими самі чітко встановлюють поведінку суб'єктів. Отже, правовий режим стимулювання надає свободу поведінки для суб'єктів у рамках чітко окреслених обмежень [282, с.280].

З нашого погляду, під час визначення змісту поняття «принципи трудового права» найдоцільнішим вважаємо використання терміна «механізм правового регулювання», під яким треба розуміти сукупність способів, методів і типів правового регулювання з метою ефективного регулювання трудових відносин у сфері найманої праці.

Спираючись на вищевикладене, можемо стверджувати, що, попри специфіку розуміння терміна «принципи» в різних галузях теорії і практики, найбільш загальний, сутнісний зміст цього поняття залишається незмінним незалежно від сфери його застосування, а саме: принцип – це головна закономірність, основна вимога, правило, відправне положення, що лежить в основі певної теорії, процесу, явища, механізму (системи) предмета й характеризує його сутність у найбільш загальному, так би мовити, «сухому» вигляді.

Із цього приводу слушною видиться точка зору Ю. М. Грошевого, який писав, що принципи становлять собою узагальнену сутність явища, якої завжди буває стільки, щоб надати цьому явищу чи предмету якісної самобутності [142, с.56]. Усе це повною мірою стосується і принципів права, в тому числі і його трудової галузі. Інакше кажучи, правові принципи становлять собою своєрідний «сухий залишок» найбагатшої правової матерії, її суть, звільнену від конкретики [327, с.42–43]. Звідси можемо зробити висновок, що в загальному вигляді принципи трудового права – це 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. Утім, такий підхід до визначення поняття «принципи трудового права» хоча й відображає сутнісне призначення й роль перших у сфері другого, але не дає чіткого розуміння того, чи є різниця між принципами трудового права і принципами трудового законодавства. Не акцентують особливої уваги на цьому питанні й більшість із дослідників. Зокрема, це чітко спостерігається з наведених вище по тексту наукових точок зору щодо змісту розглядуваної категорії. Так, одні правники (наприклад, К. М. Гусов і В. М. Толкунова) пов'язують принципи трудового права тільки з трудовим законодавством, наголошуючи на тому, що вони становлять собою чіткі формально визначені й загальнообов'язкові положення об'єктивного права. З їх позицією ми повністю погодитися не можемо, адже в такий спосіб між принципом і правовою нормою втрачається межа і фактично всі норми трудового права можна вважати принципами; іншими словами, зміст принципів трудового права зводиться до змісту трудового законодавства.

Більш прийнятною видається точка зору С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. В. Старчука, Л. П. Грузінової та інших. Вони виходять із того, що принципи права пов'язані з трудовим законодавством і виступають його ідейним фундаментом, хоча й не вичерпуються ним. Так, О. В. Старчук пише, що принципи й норми права мають право на існування в одній системі права, але як самостійні, структурно утворювальні елементи. Неприйнятним вважаємо визначення нормативності принципів права, яку обґрунтовували через ознаки норм права, вказавши на їх загальнообов'язковість, формальну визначеність і встановленість державою. Але ж принципи права є загальнообов'язковими, оскільки суб'єкти правотворчості у правовому регулюванні суспільних повинні дотримуватися відносин засадничих ідей. Вони існують задовго до виникнення позитивного права, служать підґрунтям

для його формування й окреслюють зміст і спрямованість правових норм [303, с.42].

Із приводу досліджуваного питання варто відзначити точку зору В. І. Прокопенка, який доводить, що основні ідеї й тенденції втілюються в законі, у правових нормах і правилах поведінки, проте ніколи не зводяться до них і не вичерпуються ними. Право – не тільки сукупність норм та установок, а й правові принципи, що становлять підвалини законодавства, зумовлюють існування форми й головним чином змісту певної його системи, без чого права не існує. Ці принципи є частиною суспільної надбудови, що визначається базисними, соціально-економічними відносинами суспільства, його структурою. Вони є наслідком відображення економічних відносин, у процесі врегулювання правом яких здійснюється їх безпосередній перехід у юридичні принципи. Правознавець підкреслює, що правові принципи спрямовують суспільну свідомість, що є складовою частиною світогляду. За допомогою світогляду й економічних засад, закладених у правові принципи, розкривається їх взаємодія із суспільною психологією на рівні норм традиційної культури. Ось чому вони є категорією не тільки правовою, а й філософською і соціологічною. У той же час учений переконує, що принципи трудового права – це ідеї, виражені у формі правової норми, що означає, що вони є правовими приписами, причому обов'язковими. Правові норми зобов'язують органи влади й органи управління, керівників підприємств, установ, організацій, власників і громадян розуміти основні принципи як керівні вказівки, як директиви щодо організації праці. Органами з розгляду трудових спорів основні принципи застосовуються як правила для тлумачення відповідних нормативних актів [260].

Отже, враховуючи загалом вищенаведені точки зору вчених-правників, ми переконуємося, що для розуміння принципів трудового права і трудового законодавства слід брати до уваги наступне. З одного боку, не можна відмовлятися від того, що принципи права є ідеями і зводити їх виключно до

нормативних, нехай навіть найбільш загальних, основоположних приписів трудового законодавства. Адже саме по собі право є формою суспільної свідомості й за своєю глибинною сутністю становить собою глобальну світоглядну ідею [20, с.85–88]. Водночас не кожна ідея, що виникає у правовій свідомості індивідів, стає принципом права. Претендувати на це можуть лише принципи, що відбивають найсуттєвіші закономірності функціонування механізму правового впливу і правового регулювання, які були неодноразово підтвердженні особливостями об'єктивного суспільно-політичного, економічного й культурного розвитку суспільства й отримали повноцінне наукове осмислення й обґрунтування. Щоб одержати цими принципами-ідеями загальної обов'язковості, вони проходять процес позитивації, тобто стають частиною змісту норм позитивного (юридичного) права. Щодо цього слушною є думка П. Д. Пилипенка, що принципи права є первинними стосовно права юридичного і становлять його сутність і зміст, не перетворюються на якісь інші правові субстанції, а існують реально [197, с.55–56].

На підставі проаналізованих міркувань, вважаємо, що необхідно виходити з того, що існують принципи трудового права, норми-принципи трудового права й норми трудового права. Під першими слід розуміти ідеї, що мають найбільш загальний характер і пронизують усю правову матерію, визначаючи сутність, спрямованість, внутрішні й зовнішні зв'язки юридичного права. Норми-принципи – це прямо закріплені у трудовому законодавстві базисні, відправні положення, що визначають його зміст і виступають критеріями його регулятивного впливу на трудові й тісно пов'язаних з ними відносини. Норми трудового права – це загальнообов'язкове, формально визначене, встановлене або санкціоноване державою й забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, що закріплює юридичні права й обов'язки учасників трудових відносин, виникаючих з приводу застосування найманої праці [42, с.63]. Зауважимо, що

доволі часто принципи можуть бути відображені в опосередкованому вигляді у правових нормах, у тому числі й у трудо-правових.

3.2 Система принципів трудового права і законодавства

У попередньому підрозділі нами встановлено, що існують принципи трудового права і принципи трудового законодавства, які в низці випадків хоча і співпадають, але є самостійними явищами, що існують паралельно в межах єдиного правового поля, структурними елементами якого вони, власне, і є. У процесі свого функціонування ці принципи об'єднуються в певну систему, сутність якої й буде предметом нашого подальшого дослідження.

Будь-яка система як явище має складний багатоаспектний характер, а її поняття є широковживаним і доволі часто використовується як у побуті, так і у спеціальних сферах людської життєдіяльності, зокрема, в науці. Така ситуація зумовлює значну кількість точок зору на зміст терміна «система». Л. Ф. Ільїчов та інші автори «Философского энциклопедического словаря» пишуть, що перші уявлення про систему виникли в античній філософії, яка висунула її онтологічне тлумачення як упорядкованості й цілісності буття. У давньогрецькій філософії й науці (Евклід, Платон, Аристотель, стоїки) розроблялась ідея системності знання. У філософії й науці нового часу це поняття використовувалося при дослідженні наукового знання, при цьому спектр пропонованих рішень був доволі широкий – від заперечення системного характеру науково-теоретичного знання до перших спроб філософського обґрунтування логіко-дедуктивної природи систем знання. Науковці зазначають, що адекватною загальнофілософською основою дослідження системи є принципи матеріалістичної діалектики (загального зв'язку явищ, розвитку, суперечності тощо) Найважливішу роль у цьому зв'язку відіграє діалектико-матеріалістичний принцип системності, до змісту

якого входять філософське уявлення про цілісність об'єктів світу, співвідношення цілого і частин, взаємодію системи із середовищем, загальні закономірності функціонування й розвитку системи, структурованість кожного системного об'єкта, про активний характер діяльності живих і соціальних систем тощо [346, с.610].

З огляду на викладене щодо сутності й характеристик системи як явища вважаємо, що під системою принципів трудового права і трудового законодавства треба розуміти сукупність їх основоположних закономірностей, відправних ідей, які перебувають у нерозривному зв'язку і взаємодії, наслідують, доповнюють і розвивають одна одну, розкриваючи сутнісний зміст і призначення трудового права й законодавства й забезпечуючи їх функціонування як єдиного, цілісного і злагодженого механізму, що регулює трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

Щоб чіткіше з'ясувати, який саме вигляд має досліджувана нами система принципів, розглянемо питання класифікації останніх. Зазначимо, що в юридичній науковій літературі досить багато уваги приділяється класифікації принципів права. Наприклад, О. Ф. Скакун усі принципи права поділяє на: а) загальносоціальні – економічні, соціальні, політичні, ідеологічні, морально-духовні та інші; б) спеціально-соціальні (юридичні). На її думку, останні поділяються на (а) загальні, що становлять собою своєрідну систему координат, у рамках якої одночасно розвиваються національна правова система й вектор, що накреслює напрямок розвитку цієї правової системи. Ці принципи належать до всіх галузей права; (б) галузеві – своєрідна система координат, у рамках якої одночасно розвиваються певна галузь права й вектор, що визначає напрямок розвитку цієї галузі. Ці юридичні принципи властиві конкретній галузі права (принцип рівності сторін у майнових відносинах – у цивільному праві; принципи рівності держав, поважання державного суверенітету, невтручання у внутрішні справи держави та ін. – у міжнародному публічному праві). Що ж стосується

міжгалузевих принципів, то про них О. Ф. Скакун говорить, як теж про своєрідну систему координат, у рамках якої одночасно розвиваються декілька відповідних галузей права й вектор, що накреслює напрямок розвитку цих галузей. Ці принципи властиві декільком спорідненим галузям права (принципи гласності і змагальності сторін судового розгляду – у кримінально-процесуальному й цивільному процесуальному праві; принципи недоторканності власності, свободи економічної діяльності, свободи укладати договір, необхідності конкуренції й заборони монополізації – у підприємницькому й банківському праві) [284, с.222–223].

Схожу із цією позицію займають і Ю. А. Ведерніков, і А. В. Папірна, які виходять із того, що систему принципів права становлять загальносоціальні і спеціально-соціальні (юридичні) принципи. Загальносоціальні принципи: (а) домінування загальнолюдських цінностей над інтересами класів, націй та ін., (б) верховенство громадянського суспільства над державою, (в) верховенство правових законів над політичною й фізичною силою, (г) різноманітність і рівноправність різних форм власності, (д) свобода підприємницької діяльності, (е) верховенство прав і свобод людини над правами держави.

У свою чергу, спеціально-соціальні (юридичні), з точки зору правознавців, включають принципи:

- загальноправові – гуманізм, рівність громадян перед законом, демократизм, законність, взаємна відповідальність держави й особи;
- міжгалузеві, що виражають особливості декількох споріднених галузей права – принцип гласності судочинства (для кримінального процесуального й цивільного процесуального права), змагальності, матеріальної відповідальності (для права цивільного, фінансового, трудового та ін.);
- галузеві, що характеризують найбільш суттєві риси конкретної галузі права, – принцип диспозитивності (у цивільному праві), імперативності (у

кримінальному праві), презумпції невинуватості (у кримінальному праві) та ін.

– принципи правових інститутів – рівність усіх форм власності (інститут власності), невідворотність відповідальності (інститут юридичної відповідальності) та ін [32].

О. М. Соколов веде мову тільки про юридичні (правові) принципи, які пропонує поділяти на загальні, міжгалузеві й галузеві. До перших він відносить: (а) демократизму у формуванні й реалізації права, (б) законності (у нормотворчості і правозастосуванні), (в) національної рівноправності, (г) гуманізму (людяність, повага до гідності особи, створення всіх умов, необхідних для нормального існування й розвитку особистості), (д) рівності громадян перед законом і судом (рівні «стартові» можливості, громадянські права, рівна відповідальність перед законом і судом), (е) верховенства закону, (є) взаємної відповідальності держави й особи та ін.

До міжгалузевих правник відніс такі принципи: (а) юридичної відповідальності, (б) змагальності, (в) диспозитивності, (г) принцип «дозволено все, що не заборонено законом», (д) ділового звичаю та ін.

Галузеві принципи права, на думку О. М. Соколова, складають принципи: (а) рівності подружжя (в сімейному праві), (б) визначеності трудової функції (у трудовому праві), (в) немає злочину без вказівки на те в законі (у кримінальному праві) та ін [296, с.22–23].

Спираючись на точки зору зазначених та інших дослідників щодо розглядуваного питання зробимо висновок, що система принципів (як уже наголошувалося – це в будь-якому разі цілісність, єдність, що утворюється завдяки певним зв'язкам між окремими принципами, а вигляд цієї системи та її форма залежить від того, які критерії беруться за основні при класифікації й систематизації цих принципів. Так, якщо обрати за критерій характер останніх, то принципи можна поділити на соціально-економічні, політичні, ідеологічні, релігійні, культурні, моральні, естетичні, юридичні та ін. Отже,

їх характер віддзеркалює сферу їх походження і спрямування, зокрема, останні (юридичні) служать правовим підґрунтям, правовими гарантіями нормальної реалізації всіх інших принципів. І хоча всі вищеперелічені принципи і є самостійними, розглядати їх ізольовано один від одного не можна, бо вони, повторимося, виступають елементами єдиної системи. Саме завдяки юридичним гарантіям найбільш важливі закономірності економічного, соціального, політичного й духовно-культурного життя набувають правової форми, отримують державне забезпечення й захист.

Якщо ж за основу систематизації принципів права взяти, скажімо, такий критерій, як форма їх відображення (вираження, об'єктивації), то ці принципи можна поділити на такі, що закріплені в міжнародних і внутрішньодержавних деклараціях, конституціях, у поточному законодавстві (в законах і підзаконних нормативно-правових актах) [72, с.198]. При цьому спосіб їх закріплення може бути текстуальним (коли принципи безпосередньо закріплені у правових нормах і законодавчих приписах) і змістовним (коли ці принципи виводяться зі змісту положень нормативно-правових актів).

Однак найчастіше правники за критерій диференціації принципів права обирають таку системоутворюючу ознаку, як сфера їх поширення. На підставі цієї властивості всі принципи права поділяють на загальноправові (або загальні), міжгалузеві й галузеві; у низці випадків дослідники виокремлюють також принципи інститутів права.

Загальноправові (або загальні) принципи – це керівні положення права, його вихідні ідеї, що склалися внаслідок об'єктивного історичного розвитку суспільних зв'язків і відносин. Вони мають найбільш загальний і в певному сенсі абстрактний характер, втілюють у собі природу права та його сутнісний зміст. Загальноправові принципи є тим стрижнем, навколо якого формуються, існують і функціонують інші правові явища, в тому числі

міжгалузеві й галузеві принципи права, а також принципи окремих правових інститутів.

Міжгалузеві принципи права становлять собою базисні вимоги, що ґрунтуються на закономірностях, властивих предмету правового регулювання одразу декількох споріднених, суміжних галузей права.

Галузеві принципи теж мають основоположний, імперативний характер, однак їх вплив поширюється лише на відносини конкретної галузі права й (або) законодавства. Отже, ці принципи, як об'єкт і предмет правового регулювання, відбивають специфіку тієї чи іншої галузі права й (або) законодавства. Порівняно із загальноправовими принципами вони менш статичні й більше схильні до змін, обумовлених перетвореннями, що мають місце у відносинах, що складають предмет регулювання певної правової (законодавчої) галузі.

Принципи інститутів права є найнижчою ланкою системи правових принципів, оскільки вони є обов'язковими тільки для відповідної групи однорідних суспільних відносин. Не всі дослідники підтримують потребу виокремлення цих принципів, що цілком зрозуміло. Адже, з одного боку, дійсно, низка правових інститутів може мати власні принципи, оскільки ці інститути хоча і входять до складу правової галузі, утім, вони є відносно відособленими явищами, що мають свій предмет правового регламентування, тим більше, що деякі з них є доволі великими за обсягом тих однорідних відносин, які вони включають. Вони можуть навіть мати міжгалузевий характер – як, наприклад, інститут державної служби, що перебуває на стику адміністративного і трудового права й законодавства. А з другого – виокремлення принципів правових інститутів у розглядуваній системі, змушує дослідників повторно звертатися до характеристики галузевих принципів, які теж виступають і принципами інститутів, що входять до певної правової галузі, адже окреме завжди наслідую властивості цілого.

Учені-теоретики трудового права теж пропонують власні точки зору щодо класифікації видів принципів, що складають систему принципів трудового права й законодавства. Більшість із них спираються на те, що цю систему утворюють принципи загальноправові, галузеві й міжгалузеві, тобто вони також беруть за основу класифікації такий критерій, як поширення правових принципів. Для підтвердження цієї позиції розглянемо думки деяких правників у галузі трудового права. Так, І. В. Гущин, І. А. Бєлова, В. В. Лищук, В. І. Шиян переконують, що у трудовому праві реалізуються загальні правові, міжгалузеві й галузеві принципи (які вони йменують як «принципи власне трудового права»). Дослідники наголошують, що між загальними й міжгалузевими принципами правової системи і принципами трудового права існує нерозривний зв'язок, спільна взаємозумовленість, що випливає з єдності економічної, політичної й ідеологічної основи держави [154, с.8; 177, с.12–13; 359, с.25–27; 336, с.28–29].

Н. Б. Болотіна у своїх міркуваннях щодо принципів трудового права вказує, що їх класифікують, як правило, за сферою дії й поділяють на (а) загально-правові, притаманні всім галузям права; (б) міжгалузеві, що віддзеркалюють загальні риси декількох галузей права; (в) галузеві, що характеризують специфіку конкретної галузі; (б) внутрішньогалузеві, які стосуються окремих інститутів [22, с.93–96].

Л. П. Грузінова й В. Г. Короткін наголошують, що в теорії права розрізняють: (а) принципи права в цілому (загальні), (б) міжгалузеві, властиві тільки деяким галузям права, (в) галузеві і (г) принципи окремих інститутів галузі права [53, с.50].

Ю. П. Орловський й А. Ф. Нуртдінова зазначають, що при побудові й функціонуванні системи трудового права діє ієрархія принципів, яка включає принципи загально-правові, міжгалузеві й галузеві, а також принципи окремих інститутів галузі [189, с.41].

А. Я. Риженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов, В. С. Бердичевський, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова доводять, що принципи трудового права слід поділяти на (а) загальноправові, властиві всім галузям, у тому числі і трудовому праву (принципи законності, демократизму, захисту прав людини, рівноправності, гуманності та ін.); (б) міжгалузеві, що становлять собою основні положення про найсуттєвіше в декількох галузях права (принцип свободи праці, притаманний не лише праву трудовому, а й адміністративному й цивільному в тій частині, де вони пов'язані з працею); (в) галузеві, що відображають специфіку норм певної галузі права, їх спрямованість. Правознавці наголошують, що принципи трудового права, пов'язані з усіма або з більшістю складників цієї галузі. Приміром, міжгалузевий принцип свободи праці доповнюється галузевим принципом свободи трудового договору, який виступає правовою формою свободи праці, що надає сторонам трудового договору – працівникові й роботодавцеві найбільшу міру самовизначення, а внутрішньогалузеві принципи відображають сутність групи норм певного інституту цієї галузі права (принцип забезпечення зайнятості, принцип порядку розгляду трудових спорів або соціального партнерства та ін.) [10, с.18–19; 275, с.17].

На підставі наведених позицій дослідників стосовно того, який має вигляд система принципів права взагалі і трудового права, зокрема, вважаємо, що найбільш доречно розглянути систему принципів трудового права й законодавства як єдність їх груп:

1) загально-правові – вони спільними для всієї національної системи права й законодавства, основоположними для кожного правового процесу чи явища і знаходять свій прояв у кожній правовій галузі й (або) правовому інституті, в тому числі тих, предметом регулювання яких виступають трудові й тісно пов'язані з ними відносини;

2) міжгалузеві – спільні одночасно для декількох галузей права, зокрема, для трудової та інших, причому ці принципи повинні стосуватися не

будь-яких галузей права, а лише тих, що є суміжними, спорідненими з правом трудовим, тобто предмет і метод правового регулювання яких має певний змістовний і логічний зв'язок з предметом і методом трудового права. Тільки за таких умов схожості їх закономірностей можна вести мову про них як про спільні принципи;

3) галузеві, які саме і є 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.

Підхід, за якого за системоутворюючий критерій обирається така ознака (властивість), як сфера поширення принципів, на нашу думку, є найбільш доречним. Адже, з одного боку, він ґрунтується на тому, що систему принципів трудового права формують тільки спеціально-юридичні принципи, а значить, поза її межами залишаються економічні, соціальні, політичні, культурні та інші закономірності, а з другого – запропонована нами класифікація є досить просторовою, вона включає до системи принципів трудового права не лише вузькогалузеві, а й інші принципи – загальноправові й міжгалузеві. Це дозволяє вести мову про наявність у досліджуваній системі принципів певної ієрархічності, за якої галузеві принципи повинні відповідати вимогам міжгалузевих і загальноправових. Зауважимо, що цього не можна досягти, якщо вважати структурними елементами системи принципів трудового права тільки принципи суто галузеві, які є рівними за своєю юридичною силою.

Підсумовуючи наведене, доходимо висновку, що систему принципів трудового права і законодавства складає низка юридично значущих закономірностей, що утворюються на різних рівнях правової ієрархії, внаслідок чого ці принципи мають різний ступінь конкретизації і юридичної сили.

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

3.3 Загальноправові й галузеві принципи трудового права і трудового законодавства України

Як уже підкреслювалося, найдоцільніше систематизувати принципи трудового права і трудового законодавства за таким критерієм, як сфера їх поширення й поділяти їх на загальноправові, міжгалузеві й галузеві. Ця точка зору підтримується більшістю правників, утім, погоджуючись із цим трирівневим підходом до розуміння системи принципів, дослідники не дійшли єдності, одностайності з приводу того, які саме конкретні принципи трудового права й законодавства входять до кожної з груп. Цей підрозділ ми присвяtimo вивченню змісту і співвідношенню основних загальноправових і галузевих принципів, які, на наше переконання, є основними блоками системи принципів трудового права і законодавства. Перші відображають зв'язок трудової галузі права і законодавства із системою національного права й законодавства взагалі, другі – специфіку відносин, що становлять об'єкт і особливості регулювання цієї галузі. Зауважимо, що і загальноправові, й галузеві принципи трудового права і трудового законодавства ввібрали в себе досить широкий перелік закономірностей, основоположних ідей і вимог. Приділити всім їм відповідну увагу в межах одного підрозділу неможливо, а тому на деяких із них зупинимося окремо.

Серед правників, повторимося, бракує одностайної точки зору щодо того, які саме принципи в розрізі правового регулювання трудових відносин треба відносити до загально правових, а які до галузевих. Так, до першої групи загальноправових принципів різні вчені включають:

- системно-структурну організацію права;
- відповідність об'єктивного й суб'єктивного права;
- внутрішню несуперечність правової системи;
- верховенства права;
- верховенство закону (принцип законності);
- пріоритетність норм права міжнародного стосовно національного;
- забезпечення захисту законних інтересів учасників правовідносин;
- демократизм;
- свободу й соціальну справедливість;
- гуманізм;
- рівність усіх перед законом і судом;
- неприпустимість будь-яких форм і видів дискримінації;
- визнання, дотримання й захист прав та свобод людини і громадянина;
- співпрацю;
- сумлінне виконання своїх зобов'язань;
- мирне врегулювання спорів;
- невтручання й незастосування сили;
- повагу фундаментальних прав людини і право націй на самовизначення;
- презумпцію добропорядності суб'єкта права;
- незворотність сили закону, що встановлює або обтяжує відповідальність [22, с. 94; 327, с.10; 36, с.25; 163, с.73; 156, с.511; 61, с.102; 334, с.41; 177, с.13; 359, с.25].

Із викладеного видно, що коло загальноправових принципів доволі широке і всі вони тією чи іншою мірою притаманні також галузі трудового

права і законодавства. Але, вважаємо, що окремо треба зупинитися на деяких із них, як-от:

1) принцип гуманізму. Гуманізм виник як прогресивний рух епохи Відродження, спрямований проти релігії й церкви, на утвердження моральних прав людини на земне щастя, чуттєві радощі й вільний прояв своїх прагнень і бажань. Його центральними ідеями були людяність і поважне ставлення до людини, пройняте турботою про її благо, повагою до її гідності [289, с.193]. І. Т. Фролов зазначає, що цей напрямок суспільної думки, звернений до людини як індивідуальності, особистості, творчої істоти, засновано на визнанні людини, особистості найвищою соціальною цінністю [343, с.136].

Л. Ф. Ільїчов, П. Н. Федосєєв, С. М. Ковальов і В. Г. Панов пишуть, що в широкому сенсі історично змінювана система поглядів визнає цінність людини як особистості, її право на свободу, щастя, розвиток і прояв своїх здібностей, вважає благо людини критерієм оцінки соціальних інститутів, а принципи рівності, справедливості й людяності – бажаною нормою відносин між індивідами [346, с.129].

О. Вишневський розуміє гуманізм як систему ідей і поглядів на людину як на найбільшу соціальну цінність; ця система створює умови для повноцінного життя, фізичного й духовного розвитку особистості [41, с.143].

В. І. Шинкарук відмічає, що гуманізм визначає вивільнення можливостей людини та її благо критерієм оцінювання соціальних інститутів, а людяність — нормою стосунків між індивідами, етнічними й соціальними групами, державами [347, с.134].

На думку М. В. Костицького, гуманізм стверджує цінність людської особистості, людського існування, гідність, права і свободи кожної людини [134, с.13].

За М. В. Цвіком, гуманізм – одна з найважливіших ціннісних характеристик цивілізованого суспільства, яка визнає благо людини, її право

на свободу, щастя, виявлення своїх здібностей і служить критерієм прогресивності соціальних інститутів [72, с.195].

А. М. Колодій та А. Ю. Олійник наголошують, що гуманізм – це принцип, згідно з яким вищою цінністю виступає самоцінність кожної людини в сукупності з її невід'ємними правами. Його складниками є доброта, милосердя, співчуття, співпереживання, увага до людини, прагнення допомогти їй посісти гідне місце в житті, позбавитися всього негативного [109, с.208].

Співавтори «Популярної юридичної енциклопедії» (В. К. Гіжевський, В. В. Гловченко, В. С. Ковальський та інші), трактуючи термін «гуманність», указують, що його змістом є соціальна або індивідуальна риса, яку характеризує людяність, повага до особистості, до її прав та свобод, уміння ідентифікувати себе з іншими, з їх стражданнями й болем [206, с.85].

На підставі розглянутих поглядів науковців на сутність гуманізму можемо зробити висновок, що це світоглядна шляхетна ідея, в центрі якої перебуває твердження про абсолютну цінність людини, про її право на повагу до своєї гідності й честі. Цей принцип за своєю сутністю є етичним, його виникнення й дія зумовлені самим фактом народження й життя індивіда, він вимагає, щоб поведінка кожного члена соціуму будувалася й реалізовувалася з урахування потреб та інтересів інших людей.

Ідея гуманізму, відображаючи прагнення особистості до високого й гідного становища, реалізується передусім у цінностях природного права [161], вона належить до кола тих загальносоціальних принципів, що акумулюють у собі витоки духовного життя суспільства [108, с.38]. Цілком очевидно, що в сучасному демократичному суспільстві ця ідея не могла не закріпитися на рівні позитивного права. Слід погодитися з точкою зору, яку висловлює М. Мацькевич, що право ніби переводить гуманістичні ідеали й принципи із соціально-етичної площини в юридичну, внаслідок чого гуманність набуває статусу правового поняття. Із цих причин сучасне право

іноді афористично визначають як обіцянку людяності, надану однією частиною людей іншій і гарантовану законом [161].

Принцип гуманізму знайшов своє відбиття (об'єктивацію) у низці міжнародних і національних нормативно-правових актів. Зокрема, до перших належать Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. [75], Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини від 4 листопада 1950 р. [112], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. [166], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. [165] та ін. До другої групи – перш за все Конституція України та інші численні закони й підзаконні юридичні документи. Так, в Основному Законі держави закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3), що всі люди є вільні й рівні у своїй гідності (ст. 21);

2) верховенство права. Це один із найбільш загальних і всеосяжних правових принципів, який буквально пронизує всі найважливіші й найсуттєвіші аспекти суспільного життя. Із цього приводу доречно навести точку зору А. В. Портнова, який вважає досліджуваний принцип мега-принципом, що визначає вимоги до багатьох суспільних інститутів з метою забезпечення природних прав і свобод людини [208, с.64]. Саме через верховенство права втілюється в життя розглянутий нами принцип гуманізму, адже гуманність, як підкреслюють Ю. С. Шемшученко й В. В. Копейчиков, є однією з найістотніших якостей, органічно властивих праву [363].

На сторінках наукових юридичних джерел висловлювалося багато різних поглядів на те, що становить собою принцип верховенства права. В. В. Коваленко, В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, І. Д. Пастух, В. Д. Сущенко та інші дослідники зазначають, що цей принцип є новим явищем для України, а тому існують об'єктивні труднощі щодо встановлення його сутності й

реалізації. Вони наголошують, що навіть на науковому рівні бракує одностайного підходу до розуміння цього принципу. Одні вчені вважають, що під верховенством права варто розуміти панування останнього, пріоритетність у суспільстві насамперед прав людини; другі – що це кодекс правил, які легітимізуються соціумом і ґрунтуються на досягнутому рівні соціальної етики; треті вважають, що верховенство права має здійснюватись у сфері таких загальнолюдських морально-правових цінностей, як справедливість, свобода, гуманізм, а також на формально-регулятивних цінностей права, якими є нормативність і рівність усіх перед законом [146].

А. В. Портнов теж підкреслює, що в середовищі вчених існує чимало поглядів на зміст принципу верховенства права. Передовсім останній означає, що створюване людьми позитивне право має ґрунтуватися на природному праві, яке обмежує державну владу і служить своєрідним фільтром права позитивного. Самостійного значення принцип верховенства права набуває, коли розрізняють закон і право. При цьому науковець робить важливий висновок: поза доктриною природного права цей принцип існувати не може. Розкриваючи зміст верховенства права, дослідники звертають увагу й на окремі аспекти цього принципу. Так, верховенство права розглядається як пріоритетність у суспільстві перш за все прав і свобод людини. Цей принцип характеризується і як верховенство розуму і пов'язується з такими морально-правовими цінностями, як справедливість, свобода, добро, гуманізм [208, с.64]. Вагомим надбанням є уявлення про те, що цей принцип верховенства права є загальним, універсальним, хоча історично його розглядали виключно як спосіб обмеження державної влади і створення правової держави. Слушною вчений вважає думку і про те, що єдиною справжньою силою забезпечення верховенства права може бути тільки громадянське суспільство [208, с.64].

З точки зору Г. І. Дутки, аналізований принцип означає визнання прав людини вищою соціальною цінністю й надання їм загальнорегулятивного

значення. Принцип верховенства права включає насамперед верховенство Конституції, яка закріплює і гарантує визнаний міжнародною спільнотою каталог прав людини, а також дотримання конституційної вимоги про правовий характер законів, найбільш предметним критерієм якого є природні, невідчужувані права людини [62, с.9].

За словами П. М. Рабіновича, цей принцип відображає панування права в життєдіяльності громадянського суспільства й функціонуванні держави [363].

А. М. Михненко й А. А. Михненко визначили принцип верховенства права як положення про необхідність дотримання верховенства закону, права, яке поряд з поділом влади і пов'язаністю держави і громадян взаємними правами й обов'язками є однією з найважливіших характеристик правової держави [64, с.80-81].

Досить вдало, з нашого погляду, принцип верховенства права визначив В. Б. Авер'янов, який вважає, що він з полягає в підпорядкуванні всіх без винятку державних інститутів потребам реалізації й захисту прав людини, а також у пріоритетності цих прав перед усіма іншими цінностями демократичної соціальної правової [1, с.7].

Розглядаючи сутність цього принципу в Україні, М. І. Козюбра пише, що історія становлення й розвитку ідеї верховенства права свідчить, що остання виникла, а згодом сформувалася у виді концепції як реакція на свавілля, деспотизм і тиранію з боку монархічних режимів і служила противагою зловживанням владою, у тому числі за допомогою закону. Історичний досвід переконливо довів, що писаний закон далеко не завжди виступав гарантією від державного свавілля [106]. У зв'язку із цим учений наголошує, що мета верховенства права – не просто формально забезпечувати порядок, передбачений законами та іншими встановленими державою нормативними актами, а утвердження такого правопорядку, який обмежує абсолютизм державної влади, передусім виконавчої, ставить її під

контроль суспільства, створюючи для цього відповідні правові механізми. Інакше кажучи, навіть бездоганний з точки зору юридичної техніки закон не завжди є панацеєю верховенства права. Звідси випливає перший і загалом нині майже беззаперечний висновок: самостійного значення, відмінного від принципу верховенства закону, принцип верховенства права набуває, коли право розглядається як явище, яке не міститься виключно в законах та інших нормативних актах, тобто коли має місце теоретичне і практичне розрізнення права й закону.

Є. В. Назаренко пропонує принцип верховенства права розглядати як сукупність таких дій та умов: а) реалізація правотворчості, правозастосовної і правоохоронної діяльності лише відповідно до соціального ідеалу справедливості, згідно з яким людина, її права і свободи визнаються найвищою соціальною цінністю; б) утвердження верховенства конституції в діяльності всіх органів і посадових осіб; в) забезпечення в законодавстві пріоритетності загальновизнаних норм і принципів міжнародного права; г) утвердження верховенства правового закону в системі нормативних актів і забезпечення принципу правової законності у процесі правозастосовної діяльності органів державної влади й органів місцевого самоврядування; д) формування розвиненої системи захисту прав людини державою, створення професійного неупередженого й доступного для всіх громадян суду [170, с.89].

На думку С. П. Головатого, у вітчизняній правовій доктрині основним є бачення принципу верховенства права як «верховенства матеріального права», «норм права», «законодавства» як такого, що встановлено державою [49, с.89].

А. Стрижак, досліджуючи верховенство права, зазначає, що сучасне його розуміння сформувалося від впливом глобалізаційних міжнародних і європейських інтеграційних процесів, який за своїм змістом є поєднанням низки критеріїв (вимог), які хоча й різняться за своєю формою нормативно-

правового опосередкування в національному законодавстві, проте покликані забезпечувати примат прав, свобод, законних інтересів людини і громадянина в суспільстві, верховенства конституції в системі актів законодавства країни й передбачуваність законів і дій органів державної влади [307, с.62].

Як переконує О. В. Петришин, верховенство права має широке й вузьке тлумачення. У широкому розумінні це принцип правової організації державної влади в суспільстві в цілому, тобто «верховенство права над державою». У вузькому – це співвідношення однорідних категорій – права й закону – в регулюванні суспільних відносин, їх ролі в досягненні правопорядку, тобто «верховенство права над законом» [195, с.49].

Сьогодні серед учених-правників досить поширеною є думка, що принцип верховенства права має 2 аспекти – формальний і матеріальний (органічний). Формальне верховенство права означає, що державі належить діяти згідно з правом і підпадати під його дію, завдяки чому державна влада здійснюється передбачувано. Цей аспект верховенства права породжує низку правових норм, традиційних для будь-якого режиму законності: зокрема, державні органи можуть приймати юридичні акти лише відповідно до встановлених повноважень і процедур; правомірність будь-якого акта чи дії державного органу має бути відкритою для перевірки незалежним судом за позовом заінтересованих осіб; особу може бути притягнуто до відповідальності тільки на підставі порушення нею норм позитивного права. Ці правові норми помітно обмежують процес реалізації державної влади. Матеріальний аспект верховенства права полягає в тому, що існують доволі чіткі стандарти, що визначають сутність позитивного права. Ними є передовсім основні права людини і принципи природного права (свобода, рівність, справедливість та ін.) [201, с.26-36].

Окрім у науково-теоретичних джерелах, спроби розкрити зміст принципу верховенства права можна знайти у програмних і нормативно-

правових документах. Скажімо, у Плані дій «Україна – Європейський Союз» панування принципів демократії й верховенства права вбачається: (а) в ефективності і стабільності діяльності органів, що забезпечують демократію і права людини, (б) у проведенні судової і правової реформ, (в) у боротьбі із корупцією, (г) у розвитку громадянського суспільства, (д) у забезпеченні міжнародного правосуддя та ін [199].

У постанові Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» за №9 від 1 листопада 1996 р. йдеться про те, що принцип верховенства права полягає в тому, що конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими, вони визначають зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади, органів місцевого самоврядування й забезпечуються захистом правосуддя [224].

Офіційне трактування принципу верховенства права можна знайти в Кодексі адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р., № 2747-IV, у ст. 8 якого встановлено, що суд при вирішенні справи керується принципом верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями й визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Суд застосовує цей принцип з урахуванням практики Європейського суду з прав людини. Звернення до адміністративного суду для захисту прав та свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується. Забороняється відмова в розгляді й вирішенні адміністративної справи з мотивів неповноти, нечіткості, суперечливості чи відсутності законодавства, яке регулює ті чи інші спірні відносини [97]. У ст. 8 Кримінального процесуального кодексу України від 13 квітня 2012 р., № 4651-VI говориться, що кримінальне провадження здійснюється з дотриманням принципу верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями і визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Цей

принцип у кримінальному провадженні застосовується з урахуванням практики Європейського суду з прав людини [143].

Окремо слід підкреслити, що в Конституції України проголошено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на підставі Конституції й повинні відповідати їй. Конституційні норми є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав та свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ст. 8) [132].

Зауважимо, що Конституційний Суд України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) розтлумачив закріплений у Конституції принцип верховенства права як панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу і правозастосовну діяльність, зокрема, в закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й такі соціальні регулятори, як норми моралі, традиції, звичаї тощо, легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим його культурним рівнем. Усі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відбиття в Основному Законі країни [273].

Окрім вищезгаданої ст. 8 Основного Закону держави, втіленням принципу верховенства права можна вважати такі положення Конституції України: права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є

головним обов'язком держави (ст. 3); усі люди є вільні і рівні у своїй правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними. Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22); кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, і має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23); громадяни мають рівні конституційні права і свободи, є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (ст. 24) [132] та ін.

Зважаючи на викладені точки зору правознавців і спираючись на аналіз чинного законодавства, вважаємо, що верховенство права є багатоаспектною, комплексною категорією, яка охоплює низку ідей, вимог і закономірностей, на яких ґрунтуються сучасна демократична держава й суспільство. Причому коло цих вимог та ідей не є статичним, незмінним, може змінюватися залежно від потреб соціуму й особливостей його розвитку. Ось чому навести якусь одну, універсальну дефініцію принципу верховенства права, не вбачається можливим. Водночас ми переконані, що не так важливо знати загальне визначення поняття «принцип верховенства права», як усвідомлювати, які складники його утворюють (формують). У зв'язку із цим вбачається доречним погодитися з позицією, відповідно до якої верховенство права становить собою певну суму щільно переплетених між собою принципів, які разом творять ядро доктрини конституціоналізму, а значить, є необхідним для будь-якого демократичного суспільного устрою [130, с.10].

Слід відзначити, що саме це взяли до уваги країни Західної Європи. Зокрема, Європейський суду з прав людини у своїй практиці неодноразово підкреслював ситуативність змістовної інтерпретації поняття «верховенство права», традиційно уникаючи такого його дефінування, яке можна було б поширити на всі без винятку життєві обставини [106; 263, с.210].

У цьому контексті доречною видиться думка М. І. Козюбри, що надзвичайна складність і багатогранність категорії «верховенство права» робить безперспективною будь-яку спробу сформулювати універсальну дефініцію принципу верховенства права, придатну на всі випадки життя. У цьому понятті переплітаються правові й політичні, культурні й етичні мотиви, національні, внутрішньодержавні й міжнародні, цивілізаційні й загальнолюдські аспекти, наукова істина й цінності добра і справедливості, досягнення правової теорії і практичний юридичний досвід, правові ідеї та здоровий глузд. Усе це робить цю категорію досить динамічною, що не дозволяє втиснути її в межі будь-якої юридичної дефініції [106]. Також із приводу досліджуваного питання варто відзначити позицію, яку займає К. О. Трихліб, а саме: принцип верховенства права є фундаментальним для сучасної демократичної, правової держави. Сьогодні, за умов суцільної глобалізації, він стає універсальним принципом співіснування і співробітництва між різними країнами й культурами. Принцип верховенства права має величезне значення, він закріплений у багатьох документах як на національному, так і на міжнародному рівнях. Саме ж поняття «верховенство права» є багатогранним за своєю сутністю і змістом [323, с.160].

Перелік складників принципу верховенства права, як ми вже зазначали вище по тексту, залежить від умов і рівня розвитку соціуму. У той же час деякі його елементи є постійними, незмінними атрибутами, оскільки зумовлені самою природою й сутністю ідеї права. Розглянемо детальніше складники досліджуваного принципу.

По-перше, це принцип соціальної справедливості, відповідно до якого право виступає мірою справедливості, морально-правовою домірністю вкладеного й отриманого в усіх сферах життєдіяльності людей та їх правового забезпечення. Цей принцип становить собою вимогу відповідності практичної ролі різних індивідів (соціальних груп) у житті суспільства – їх соціальному становищу, їх правам й обов'язкам, злочину і покаранню за його вчинення, заслуг людей – їх суспільному визнанню. Принцип справедливості є важливим при вирішенні конкретних юридичних справ [284, с.224]. М. І. Козюбра й К. О. Трихліб наголошують, що справедливість є визначальним поняттям у трактуванні верховенства права, його «гуманістичною домінантою», що «спонукає до критичного сприйняття закону чи іншого нормативного акта». Разом із тим дослідники справедливо наголошують, що категорія «справедливість» є абстрактною й досить суб'єктивною. Саме тому принцип «верховенства права необхідно пов'язувати насамперед з невід'ємними, невідчужуваними правами людини, де фактично й реалізується ідея справедливості» [104, с.18-19; 323, с.158].

По-друге, це принцип свободи, який ґрунтується на тому, що свобода – це природний стан людини. Цей принцип передбачає можливість особи самостійно обирати лінію своєї поведінки, яка обмежується тільки правами і свободами інших учасників суспільного життя, а також міркуваннями забезпечення суспільної безпеки. О. Ф. Скакун зазначає, що принцип свободи реалізується через надання свободи вибору суспільного ладу й форми правління, забезпечення захисту прав людини й задоволення основних потреб її життя, формування органів державної влади шляхом волевиявлення народу, створення умов для утвердження в соціумі норм гуманістичної моралі, користування різними соціальними послугами з боку держави і приватних осіб та ін [284, с.224].

По-третє, це принцип формальної рівності, який є необхідним способом соціального буття свободи, оскільки будь-якої іншої ефективної

форми останнього й вираження цієї свободи в соціальній взаємодії людей, окрім правової, людство й досі не виробило [175, с.39]. Цей принцип стверджує, що, за загальним правилом, усі люди є рівними у своїх можливостях. З нашого погляду, найбільш вдало принцип формальної рівності охарактеризував В. С. Нерсисянц, на думку якого, правова рівність – це рівність вільних і незалежних суб'єктів права за загальним масштабом, єдиною нормою й рівною мірою. Це рівність вільних і рівність у свободі [174, с.3-15].

Усі три вищезазначені принципи взаємопов'язані й у своїй єдності становлять собою квінтесенцію права як явища. Ми погоджуємося з тим, що різні визначення права (а саме: право – це формальна рівність, право – це загальна й необхідна форма свободи в суспільних відносинах людей, право – це загальна справедливість та ін.) за своєю внутрішньою сутністю є рівноцінними, оскільки формальна рівність так само припускає свободу і справедливість, як останні – перше й одне одного [173, с.35-36].

По-четверте, це правова визначеність принципу. Сутністю цього складника верховенства права є вимога до правових приписів: вони повинні бути сформульовані настільки чітко, щоб особа могла повністю усвідомлювати їх зміст і наслідки їх виконання чи невиконання. Погоджуючись із М. І. Козюброю, вважаємо, що показовою щодо зазначеного є позиція Європейського суду з прав людини, послідовно проведена ним у декількох рішеннях, зокрема, у справах ««Санді Таймс» проти Сполученого королівства», «Олсон проти Швеції» та ін. Згідно з позицією Суду будь-яка «норма не може вважатися «законом», якщо вона не сформульована з достатньою чіткістю так, щоб громадянин самостійно або, якщо у цьому буде потреба, з професійною допомогою міг передбачати з долею вірогідності, яка може вважатися розумною в цих обставинах, наслідки, до яких можуть призвести конкретні дії» [106].

По-п'яте, це принцип демократизму. Це відправне положення знаходить свій прояв у тому, що декларує народовладдя, тобто проголошує, що єдиним джерелом влади є народ, який реалізує цю владу безпосередньо (у формі референдуму, плебісциту тощо) й (або) через відповідні державні інституції (органи державної влади й органи місцевого самоврядування). М. М. Яцишин зазначає, що демократизм – це (1) основа демократичного державного режиму, за якого державна влада здійснюється з дотриманням основних прав людини, з урахуванням інтересів усіх соціальних груп населення через демократичні інститути (державні й самоврядні), і (2) свідчення досконалості правової системи, що відповідає рівню розвитку суспільних відносин і забезпечує: (а) втілення у правових нормах демократичного волевиявлення суспільства, що сприяє забезпеченню авторитету цих норм і готовності членів соціуму дотримуватися установлених ними правил; (б) ефективність роботи правотворчих органів, що забезпечують своєчасне врегулювання суспільних відносин у сфері виконання кримінальних покарань на демократичних засадах; (в) дієвість заходів державного примусу, спрямованих на ефективне і справедливе застосування до правопорушників примусового впливу; (г) міжнародні гарантії здійснення контролю за дотриманням прав і свобод людини в установах виконання покарання і слідчих ізоляторах України [373].

Дехто з дослідників вважає, що принцип демократизму полягає у тому, що право й законодавство виражають волю народу, волю всіх і кожного через форми народовладдя – безпосередню і представницьку демократію [91, с.97]. Як підкреслює К. Г. Волинка, принцип демократизму означає необхідність виявляти й висловлювати в законах народну волю й інтереси, що припускає широке обговорення законопроектів представниками народу, різних соціальних верств і групами фахівців, тобто врахування соціальних інтересів і можливості їх вираження у сфері правотворчості [45, с.126-127].

На законодавчому рівні принцип демократизму знайшов своє відображення в низці норм Конституції й законів України. Зокрема, у ст. 5 Основного Закону закріплено, що носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Право визначати і змінювати конституційний лад в Україні належить виключно народові і не може бути узурповане державою, її органами або посадовими особами. Ніхто не може узурпувати державну владу. А ст. 38 містить положення, що громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування [132].

По-шосте, це принцип законності. З приводу сутності такого явища, як законність, науковцями-правознавцями виловлюється дуже багато різних точок зору. Наприклад, О. Ф. Черданцев вважає, що законність – це особливий режим, стан суспільного життя, що виражається в суворому дотриманні й виконанні законів усіма суб'єктами права [354, с.380]. В. М. Протасов законність пропонує теж розуміти як вимогу суворого й неухильного дотримання й виконання юридичних норм, що виникла разом з правом, є атрибутом правового регулювання й у цьому сенсі похідна від права. Законність сформувалася як ідея, конституційний принцип, як режим життя демократичного суспільства [261, с.61].

С. В. Бобровник тлумачить законність як фундаментальну юридичну категорію, яка є критерієм правового життя суспільства і громадян. Це комплексне політико-правове явище, що відбиває правовий характер організації суспільного життя, органічний зв'язок права і влади, права й держави. Законність – це державний правовий режим, за якого діяльність органів держави, юридичних і фізичних осіб здійснюється відповідно до вимог закону. Змістом законності є вимоги загальності права, верховенства закону, рівності всіх суб'єктів перед законом, стабільності правопорядку,

нормативної обґрунтованості правових рішень, охорони прав громадянина, єдності розуміння й застосування права, нагляду, контролю за виконанням закону й невідворотності відповідальності [363].

О. Ф. Скаун, як і попередні науковці, трактує законність як комплексне (принцип, метод, режим) соціально-правове явище, що характеризує організацію й функціонування суспільства й держави на правових засадах. Законність відображає правовий характер організації суспільно-політичного життя, органічний зв'язок права і влади, права й держави, права й суспільства. Вимога законності рівною мірою стосується вищих органів державної влади, інших державних органів, які ухвалюють у межах своєї компетенції підзаконні акти (сфера правотворчості), безпосередніх виконавців законів – посадових осіб, а також громадських організацій, комерційних корпорацій і громадян (сфера правореалізації). Безпосередньо принципи законності вчена пропонує розуміти як відправні засади, незаперечні засадничі вимоги, що лежать в основі формування норм права і ставляться до поведінки учасників правових відносин [284, с.448].

З точки зору М. В. Цвіка, О. В. Петришина та інших, законність є одним з провідних принципів суспільно-політичного ладу, який необхідно розглядати як найбільш загальну, широку й категоричну вимогу правомірної поведінки (діяльності) суб'єктів суспільних відносин у сфері як правотворчості, так і правореалізації. Законність, як принцип, здатна виступати всезагальним організуючим засобом всієї системи суспільних відносин і тому не може вважатися принципом тільки права, Конституції, державної діяльності, політичної системи, поведінки громадян. При цьому законність лежить у сфері вимог, що виступають умовами визнання правомірності чи неправомірності дій (поведінки, діяльності) цих суб'єктів [72, с.386-387].

Окрім указаних принципів верховенство права передбачає й інші вимоги, як то: повага прав і свобод, заборона свавілля, зв'язаність державних органів правом, вільний та рівний доступ до незалежного правосуддя та ін.

Ураховуючи вищевикладені наукові підходи до розуміння законності, можемо підсумувати, що як принцип вона становить собою імперативну вимогу, відповідно до якої всі юридично значущі відносини, процеси і явища повинні відбуватися на підставі, в порядку й у межах, визначених законодавством. Вважаємо, що слід виділяти 3 основні виміри втілення принципу законності, а саме:

- можливість людини і громадянин реалізувати свої суб'єктивні права, свободи й законні інтереси в будь-якій формі й у будь-який спосіб, що не заборонені законодавством, окрім випадків, коли конкретні варіанти їх поведінки (способи й форми дій) прямо передбачені чинним законодавством як обов'язкові;

- обов'язок органів влади діяти виключно відповідно до законодавчих приписів. Інакше кажучи, на відміну від фізичних осіб, державні органи й посадові особи, як носії державно-владних повноважень, не мають права на власний розсуд обирати лінію своєї поведінки, а повинні діяти тільки в тому порядку й у той спосіб, які прямо передбачені законом. Ці два положення в загальному вигляді закріплені у ст. 19 Конституції, відповідно до якої правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією й законами України [132];

- законність є вимогою, на підставі якої будується ієрархічна система вітчизняного законодавства: найвищу юридичну силу мають закони України на чолі з Конституцією, усі ж інші нормативно-правові акти є підзаконними,

тобто мають відповідати законам – прийматися на розвиток і на виконання їх положень.

Ось саме так, на нашу думку, виглядає коло основних загальних принципів трудового права й законодавства. Майже всі вони (окрім принципу законності) за своєю глибинною сутністю є морально-етичними ідеями, які були відображені основними джерелами загальноправових принципів – у Конституції України й у міжнародних нормативно-правових актах на рівні позитивного права. Їх загальність полягає в тому, що вони рівною мірою є справедливими й обов'язковими для всіх суспільних відносин, що регулюються правом, і притаманні всім галузям, підгалузям та інститутам права. У той же час через таку свою загальність і морально-етичну природу вказані принципи мають доволі абстрактний і суб'єктивний характер.

З метою конкретизації й розвитку загальноправових принципів в окремих сферах суспільних відносин, у кожній галузі права функціонують свої, власні (галузеві) принципи, що встановлюють засади правового регулювання цих відносин з урахуванням їх специфіки.

У середовищі вчених трудовиків висловлюються різні точки зору стосовно того, які саме відправні положення й вимоги треба віднести до галузевих принципів трудового права. Скажімо, в підручнику з трудового права (за редакцією Н. Б. Болотіної й Г. І. Чанишевої) з огляду на класифікацію суспільних відносин, які є предметом сучасного трудового права України, принципи трудового права поділяються на 2 види: (а) принципи трудового регулювання індивідуальних трудових відносин і (б) принципи правового регулювання колективних трудових відносин. Автори підручника також наголошують на тому, що доречно назвати й такі принципи трудового права, як недопущення погіршення становища працівника щодо рівня, передбаченого законодавством, і принцип соціального партнерства. Принцип, згідно з яким договори про працю не

можуть погіршувати становища трудівників порівняно із законодавством України, є основним, універсальним. Принцип соціального партнерства, як принцип міжнародно-правового регулювання праці, набув поширення і в Україні [331, с.87,89]. Окрім того, зазначається, що до принципів індивідуального трудового права належать основні засади правового регламентування індивідуальних трудових відносин, серед яких основними є: (а) свобода праці й заборона примусової праці, (б) захист прав людини у сфері застосування останньої, (в) рівність прав, можливостей і заборона дискримінації, (г) право на справедливі й безпечні умови праці, на справедливу заробітну плату, що забезпечує гідний людини рівень життя – для самого працівника і членів його сім'ї; (д) принцип соціальної стандартизації й державного гарантування; (е) принцип сприяння [23, с.96-97].

О. В. Смирнов наводить 4 основні групи принципів трудового права, а саме принципи: (а) що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості, (б) що містять керівні засади, які визначають умови праці, (в) що регулюють застосування праці найманих трудівників, (г) які відображають головні напрямки правової політики в галузі охорони здоров'я й захисту трудових прав працюючих [332, с.23].

В. І. Прокопенко пропонує класифікувати принципи трудового права України на такі, як свобода праці, рівність у галузі праці, договірний характер праці, визначеність трудової функції, стабільність трудових відносин, матеріальна зацікавленість у результатах праці, безпека праці, участь профспілок і трудових колективів у вирішенні питань, пов'язаних з умовами праці, вільне об'єднання трудівників для захисту своїх прав і свобод, матеріальне забезпечення працюючих у разі втрати працездатності [260, с.45].

Деякі науковці вважають, що принципи трудового права треба поділяти на 3 групи. Це принципи: (а) щодо залучення до праці, забезпечення зайнятості й використання робочої сили; (б) високого рівня умов праці й охорони трудових прав; (в) виробничої демократії й розвитку особистості працівника [54, с.55].

Л. П. Грузінова теж пропонує принципи трудового права поділяти на 3 групи. Перша група охоплює ті, що визначають правове регулювання застосування праці з огляду на міжнародно-правову регламентацію останньої, – забезпечення основних прав свобод людини і громадянина, як-от: (а) свобода праці й зайнятості, заборона примусової й обов’язкової праці, (б) рівність трудових прав громадян України і (в) право на працю, на захист від безробіття, на сприяння у працевлаштуванні, на допомогу при безробітті.

До другої групи належать принципи, які визначають рівень умов праці й охорони трудових прав працівників, а саме забезпечення: (а) права на винагороду не нижче державного мінімуму оплати праці, (б) права на відпочинок, (в) виконання обов’язків згідно з договором, (г) права на належні, безпечні й здорові умови праці і (д) права на захист трудових прав.

Третя група охоплює принципи соціального партнерства й розвитку особистості працівника, як-от забезпечення права працівників на соціальне партнерство й безоплатну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації [53, с.52-60].

П. Д. Пилипенко принципи трудового права поділяє на ті, що визначають: (а) обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці, (б) оптимальне поєднання централізованого й локального правового регулювання, (в) соціальне партнерство й договірне встановлення умов праці, (г) єдність і диференціацію правового регулювання, (д) визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах [327, с.9-10].

Дослідник В. І. Шиян пропонує до кола основних принципів безпосередньо трудового права відносити: економіко-політичну обумовленість, спільність їх змісту, державну нормативність принципів, їх системність, цілеспрямованість, стабільність і відповідність міжнародно-правовим нормам [359, с.26].

М. О. Буянова до принципів безпосередньо трудової галузі права відносить ті, що визначають:

- політику в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості (свобода праці, заборона примусової праці й дискримінації у цій сфері, захист від безробіття, забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці);

- установлення належних умов праці для трудівників (активна участь працівників і профспілок у встановленні таких умов праці, поєднання державного й договірної регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, соціальне партнерство, забезпечення рівних можливостей для працівників без будь-якої дискримінації на просування по роботі, гарантування права на обов'язкове соціальне страхування);

- застосування праці найманих працівників (обов'язок сторін дотримуватися умов укладеного трудового договору, гарантування кожному працівникові своєчасну й у повному розмірі виплату заробітної плати, обов'язкове відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, визначеність трудової функції, стійкість трудових відносин, забезпечення хазяйської влади роботодавця й нормальної дисципліни праці);

- охорону прав працівників і роботодавців (забезпечення прав працівника й роботодавця на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, установлення державних гарантій щодо їх прав, здійснення нагляду й контролю за дотриманням останніх, а також забезпечення прав на вирішення індивідуальних і колективних спорів, у тому числі й на страйк) [335, с.19-20].

На думку Є. В. Магницької, коло галузевих принципів трудового права охоплює: (а) свободу праці, (б) заборону примусової праці й дискримінацію у цій сфері, (в) захист від безробіття і сприяння у працевлаштуванні, (г) забезпечення права кожного трудівника на справедливі умови праці, (д) реалізація права кожного на своєчасну й у повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, (е) гарантування рівності можливостей трудящих без будь-якої дискримінації на просування по роботі, (є) соціальне партнерство у трудовій царині, обов'язковість відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, (ж) гарантування кожному працюючому захист державою його трудових прав і свобод, (з) забезпечення права трудівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності [157, с.4-6].

А. Я. Риженков, В. М. Мелехов і С. А. Шаронов в якості основних галузевих принципів трудового права вказують такі постулати: (1) праця є вільною, кожен вправі вільно розпоряджатися своїми здібностями до неї, самостійно обирати рід діяльності і професію; (2) примусова праця заборонена; (3) кожен має право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, на винагороду за працю без якої б то не було дискримінації й не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці, на захист від безробіття; (4) визнається право на індивідуальні й колективні трудові спори з використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк; (5) кожен має право на відпочинок. Працюючим за трудовим договором гарантуються встановлені законом тривалість робочого часу, вихідні і святкові дні, оплачувана щорічну відпустка [275].

Загалом же, більшість російських дослідників у галузі трудового права серед основних указують такі принципи, як-от:

- свобода праці й заборони примусової праці в трудових відносинах;
- захист від безробіття і сприяння у працевлаштуванні;

- справедливі умови праці;
- рівність прав і можливостей трудівників;
- своєчасна, справедлива й гідна оплата праці;
- заборона дискримінації в регламентуванні трудових відносин;
- наявність об'єднань із захисту прав та інтересів у процесі трудової діяльності;
- участь працівників в управлінні організацією;
- поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин;
- ведення колективних переговорів у процесі регламентації трудових відносин;
- обов'язковість відшкодування працівникові шкоди, заподіяної у процесі трудової діяльності;
- встановлення державних гарантій прав працюючих і державного контролю за їх дотриманням;
- забезпечення права на ведення індивідуальних і колективних трудових спорів;
- виконання працівником покладених на нього трудовим договором обов'язків;
- контроль з боку профспілкової організації за дотриманням на виробництві трудового законодавства;
- гарантування права працівникам на обов'язкове соціальне страхування;
- захист трудових прав не забороненими законом способами [163, с.75-82; 154, с.8-9; 107, с.10-11; 54, с.64-69; 275, с.18-19].

Така позиція російських правників щодо визначення кола галузевих принципів трудового права є цілком зрозумілою, адже вона ґрунтується на змісті статті 2 Трудового кодексу Російської Федерації [338], якою

встановлюється, що основними принципами правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин визнаються:

- свобода праці, включаючи право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується, право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію й рід діяльності;
- заборона примусової праці й дискримінації у сфері праці;
- захист від безробіття і сприяння у працевлаштуванні;
- право кожного працівника на справедливі умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни, на відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних і неробочих святкових днів, оплачуваної щорічної відпустки;
- рівність прав і можливостей працівників;
- право кожного працівника на своєчасну й у повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї й не нижче встановленого федеральним законом мінімального розміру оплати праці;
- рівність можливостей працівників без будь-якої дискримінації на просування по роботі з урахуванням продуктивності праці, кваліфікації і стажу роботи за спеціальністю, а також на підготовку й додаткову професійну освіту;
- право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, включаючи право працівників створювати професійні спілки і вступати до них;
- право працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах;
- поєднання державного й договірної регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин;

- соціальне партнерство, що включає право на участь працівників, роботодавців та їх об'єднань у договірному регламентуванні трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин;
- обов'язковість відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків;
- установлення державних гарантій щодо забезпечення прав працівників і роботодавців, здійснення державного контролю (нагляду) за їх дотриманням;
- право кожного на захист державою його трудових прав і свобод, включаючи судовий захист;
- право на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, а також право на страйк у встановленому цим Кодексом та іншими федеральними законами порядку;
- обов'язок сторін трудового договору дотримуватись умов укладеного договору, включаючи право роботодавця вимагати від працівників виконання ними трудових обов'язків і дбайливого ставлення до майна роботодавця, а також право працівників вимагати від роботодавця дотримання його обов'язків стосовно працівників, трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права;
- право представників професійних спілок здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права;
- право працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності;
- право працівників на обов'язкове соціальне страхування.

Як бачимо, що Трудовий кодекс РФ містить досить широке коло принципів, що встановлюють відправні засади й вектори розвитку трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, визначають у загальному вигляді права й обов'язки їх учасників, а також роль держави в забезпеченні й гарантуванні

цих відносин. На жаль, чинний Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р., № 322-VIII не має у своєму змісті окремої статті, в якій висвітлювались би основні принципи трудового права й законодавства України. Зрозуміло, що це не означає, що в КЗпП і трудовому законодавстві України взагалі немає подібних принципів, вони є, але розпорошені по різних нормах різноманітних нормативно-правових актів, що не завжди робить їх очевидними і зрозумілими. Така ситуація аж ніяк не сприяє підвищенню ефективності та забезпеченню законності правореалізаційної і правозастосовної практики у трудовій сфері.

Усвідомлюючи існуючу означену проблему в чинному КЗпП України, автори проекту Трудового кодексу України [259] запропонували закріпити в цьому кодифікованому акті відповідне коло засад, на яких повинно ґрунтуватися правове регулювання трудових відносин, а саме:

- свобода праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- заборона примусової праці;
- заборона праці дитячої;
- недопущення дискримінації у сфері праці й забезпечення особам, які зазнали такої нерівності, права на звернення до суду для визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної цими діями;
- забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;
- право працівників і роботодавців на свободу об'єднань для захисту своїх прав та інтересів;
- поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин;
- рівність (у тому числі й тендерна) прав і можливостей працівників шляхом забезпечення єдності й диференціації умов праці;

- забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;
- гарантування працівникам своєчасної й у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень;
- створення належних, безпечних і здорових умов праці й відпочинку;
- створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації;
- гарантування права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі й забезпечення права працівників на страйк;
- судовий захист трудових прав, честі й гідності учасників трудових відносин;
- здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства;
- сприяння веденню колективних переговорів з метою укладення колективних договорів та угод;
- захист від незаконного звільнення;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем у порядку й на умовах, установлених законодавством, колективним договором, колективною угодою, статутом юридичної особи.

Зрозуміло, що запропонований у проекті ТК України перелік принципів не можна вважати досконалим. Він 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 й законодавства розкривають загальні вимоги й межі щодо формування й розвитку трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин.

З огляду на точки зору вищезгаданих українських і російських дослідників щодо кола галузевих принципів трудового права, а також

спираючись на аналіз чинних міжнародних стандартів і норм національного законодавства, можемо констатувати, що сьогодні процес правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин ґрунтується на низці відправних, базисних специфічних вимог, покликаних забезпечити дотримання прав учасників зазначених відносин і належне виконання ними обов'язків, відповідаючих цим правам. Розглянемо більш детально галузеві принципи трудового права.

1. Принцип свободи праці й заборони праці примусової. Як зазначає О. Я. Лаврів, принцип свободи, як вища правова цінність, є основним і визначальним, який обумовлює сутність таких принципів, як рівність і справедливість [148, с.55]. Ці вимоги є логічним продовження вищезгаданого принципу свободи, який, у свою чергу, є складником верховенства права. Принцип свободи праці й 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 і в якій формі він реалізовуватиме свою здатність до праці. Так, у ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [132]. Свобода волі особи в обранні праці означає, що виключно людині належить право розпоряджатися своїми трудовими здібностями, незалежно від характеру праці (творча, виробнича чи ін.), що особа може заробляти на життя й реалізовувати свої навички й уміння – як за наймом, так і самостійно, виступаючи самозайнятим суб'єктом праці (підприємець, фермер). Крім того, принцип свободи праці передбачає право особи відмовитися від роботи, яка її не задовольняє, або ж взагалі не займатися будь-якою трудовою діяльністю. Чинне законодавство не розглядає незайнятість громадян як підставу для притягнення їх до юридичної відповідальності.

Вважаємо за потрібне наголосити на тому, що не слід принцип свободи обрання особою виду зайнятості розуміти як гарантію реального забезпечення її конкретною роботою.

Погоджуючись із позицією, яку займає В. В. Єрмоєнко [66, с.19], вважаємо, що принцип свободи праці пронизує всі відомі національному трудовому законодавству форми реалізації громадянами права на працю чи організаційно-правові форми залучення їх до праці. Він виявляється перш за все при (а) укладенні трудового договору (контракту), (б) обранні на посаду, (в) конкурсному заміщенні останньої, (г) призначенні на посаду, (д) прийнятті-вступі у члени, якщо членство зумовлено обов'язковістю особистої праці, (е) прийнятті на роботу молодих фахівців, (є) прийнятті на роботу за рахунок броні (квоти).

Окрім Конституції України, принцип свободи праці закріплено у:

- Загальній декларації прав людини: «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи...» (ст. 23) [75];
- Конвенції про політику в галузі зайнятості № 122: «З метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості» (ст. 1) [121];
- Європейській соціальній хартії від 3 травня 1996 р., № ETS N 163: «Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає» (ч. 1) [65];
- Кодексі законів про працю України: «Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» (ст. 2); «Держава гарантує

працездатним громадянам, які постійно проживають на території України вільний вибір виду діяльності» (ст. 5-1) [98];

– Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 3) встановлює, що кожен має право на вільно обрану зайнятість. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Також в останньому нормативно-правовому акті визначено поняття «вільно обрана зайнятість»: це реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (тобто не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію й місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб [223].

Л. П. Грузінова й В. Г. Короткін розкривають, які можливості надає принцип свободи праці в розпорядження людини і громадянина. Це можливість: (а) отримати роботу й бути працівником організації будь-якої форми власності, що конкретизується в інститутах працевлаштування й у трудовому договорі; (б) отримати підходящу роботу; (в) вільно обирати рід заняття і професію. Громадянин вправі реалізувати своє право на працю, що дає йому можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Він має право не вступати у трудові відносини, і в цьому разі на нього не поширюються принципи трудового законодавства; (г) реалізувати здатність до праці в безпечних умовах (право на належні, безпечні і здорові умови праці); (д) при звільненні й безробітті на сприяння у працевлаштуванні; (е) захисту своїх прав на працю [53, с.53-55].

Неодмінним супутником і важливим елементом принципу свободи праці є заборона праці примусової. У ст. 43 Конституції України стосовно цього записано, що використання примусової праці забороняється. При цьому не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [132]. У Конвенції про примусову чи обов'язкову

працю № 29 від 28 червня 1930 р. закріплено, що в розумінні цього міжнародного правового документу термін «примусова» чи «обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і щодо якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Водночас зазначений термін в розумінні цієї Конвенції не включає в себе: а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; с) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем представників державної влади і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; d) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози останнього, як-от пожежі, повені, голоду, землетрусу, сильної епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі за обставин, що ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; е) дрібні роботи общинного характеру, які виконуються для прямої користі колективу його членами і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт [113].

Також варто навести Конвенцію МОП про скасування примусової праці № 105 від 25 червня 1957 р., в якій проголошено, що кожен член Міжнародної організації праці (в тому числі й Україна), який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю й не вдаватися до будь-якої її форми як засобу: (а) політичного впливу чи

виховання або покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі; (б) мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку; (в) підтримання трудової дисципліни; (г) покарання за участь у страйках; (д) дискримінації за ознаками расової, соціальної й національної належності чи віросповідання [125].

У Законі України «Про зайнятість населення» теж є норма, якою забороняється примушування до праці в будь-якій формі (ст. 3) [223]. У нормах чинного КЗпП України не акцентується увага на принципі заборони примусової праці, що вважаємо суттєвою прогалиною з огляду на те, що Україною вищезгадані конвенції ратифіковані. Утім, автори проекту Трудового кодексу України, вочевидь, урахували цей недолік і в окремій статті законопроекту [259] указали, що забороняється застосування примусової праці, щодо для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, в тому числі як засобу: (а) політичного впливу чи виховання або покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; (б) підтримання трудової дисципліни; (в) мобілізації працівників і використання праці для потреб економічного розвитку; (г) будь-якої дискримінації у сфері праці; (д) покарання за участь у страйку. При цьому відповідно до положень проекту ТК не вважаються примусовою працею: а) військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер; б) робота, що виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови, що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади; в) робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану.

Отже, принцип свободи праці й заборони праці є важливою, основоположною умовою, по-перше, для побудови й функціонування

трудових відносин, бо вони виникають і реалізуються тільки на добровільних засадах, а людина сама обирає, яким чином здійснюватиме своє право на працю і чи здійснюватиме вона його взагалі, а по-друге, для формування трудового законодавства. Інакше кажучи, всі нормативно-правові акти як державного, так і локального характеру повинні прийматися з урахуванням вимог зазначеного принципу й не можуть обмежувати чи скасовувати його.

Наголосимо, що в жодному разі не можна розглядати свободу праці й заборону примусу до неї як абсолютні постулати. Адже, обираючи вид і форму своєї зайнятості, особі належить не тільки керуватися власними бажаннями й амбіціями, а й ураховувати права й законні інтереси інших учасників суспільного життя. Звідси зрозуміло, що свобода праці має певні межі, зумовлені обов'язком особи, яка обирає для себе роботу, узгоджувати процес реалізації своїх трудових потреб та інтересів із правами, свободами й законними інтересами інших людей, так і іншими обґрунтованими вимогами держави, виконання яких є необхідним для забезпечення й підтримки безпеки суспільства, його нормального існування й розвитку. Так, ст. 33 КЗпП України містить дозвіл для роботодавця в деяких випадках відступати від принципу свободи праці, а саме: власник або уповноважений ним орган вправі перевести працівника без його згоди строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, якщо вона не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [98]. Крім того, не будь-яка праця, до якої залучається особа без її вільного волевиявлення (добровільної згоди), вважається примусовою; зокрема, не вважаються такою військова служба, робота, яка здійснюється за вироком суду, та інші види

праці, передбачені національним і міжнародним законодавством, згода на обов'язковість якого надана Україною.

2. Принцип рівності й заборони дискримінації у сфері праці. Як і попередній, цей галузевий принцип є похідним від загальноправового принципу верховенства права й одним з основних для сфери трудових відносин і механізму трудо-правового регулювання. Він покликаний гарантувати кожній особі, яка прагне реалізувати свої здібності до праці, рівні можливості для цього, в тому числі шляхом установлення пільг і гарантій для певних категорій працюючих які мають ті чи інші особливості психофізіологічного розвитку, соціального статусу тощо й потребують у зв'язку із цим особливої уваги з боку держави в частині забезпечення їх можливості реалізувати свої трудові права на рівні з іншими людьми, які не мають таких особливостей. Так, у ст. 43 Конституції України проголошено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [132]. А статтею 2-1 КЗпП України встановлено, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин [98]. Крім того, у його ст. 22 зазначено, що не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні і припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять чи місця проживання.

Відповідно до положень ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» одним з пріоритетних принципів, на яких ґрунтується державна політика у сфері зайнятості населення є забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю [223].

Запорукою рівності можливостей осіб у здійсненні свого права на працю перш за все є відсутність дискримінації при цьому, якою згідно з Конвенцією МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 р. вважаються: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, або з іншими відповідними органами [116]. З метою недопущення випадків дискримінації кожен член Організації, для якого ця Конвенція є чинною (в тому числі і для України), зобов'язується визначити й провадити національну політику, спрямовану на заохочення методами, що узгоджуються з національними умовами і практикою, рівності можливостей і поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.

Розмірковуючи про принцип рівності у трудовому праві й заборони будь-якої дискримінації у сфері трудових відносин, знову ж таки наголосимо на тому, що у цьому питанні є свої «але». Зокрема, слід урахувувати той факт, що всі люди є неоднаковими у своїх здібностях, уміннях і можливостях, а тому цілком очевидно, що одну й ту ж саму роботу за рівних умов вони виконуватимуть з різним успіхом. За цих обставин починає діяти таке важливе положення принципу рівності прав і недопущення

дискримінації у трудовій сфері, як єдність і диференціація. Відповідно до цього положення роботодавець зобов'язаний однаково (рівно) ставитися (поводитися) до всіх працівників під час вирішення питання про прийняття на роботу, просування по роботі (службі), проведення навчання тощо. У той же час роботодавець може надавати перевагу тим чи іншим категоріям працівників, спираючись на такі об'єктивні обставини (умови, чинники), як специфіка трудової діяльності (її складність та умови проведення), професійно-ділові якості трудівника (його кваліфікація, відданість справі, вихованість) тощо. Проект ТК України [259] містить норму, що не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом і законами України обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, що стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших обставин, а також необхідності посиленого соціального і правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть установлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу й залишенні на роботі в разі вивільнення.

Аналогічна за своєю сутністю норма закріплена й у Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається» [116].

Чинне на сьогодні національне трудове законодавство в досить загальному вигляді закріплює принцип рівності й заборони дискримінації у сфері праці, що аж ніяк не дозволяє вести мову про те, що в Україні забезпечено рівність працівників, тим більше, рівність працівників і роботодавців. Адже останні доволі часто порушують цей принцип, безпідставно відмовляючи бажаним працювати у прийнятті на роботу,

використовуючи при цьому сумнівні аргументи. А найгіршим є те, що через недосконалість законодавства, яке дозволяє роботодавцеві розширено тлумачити низку його норм, дуже важко довести факт порушення принципу рівності й заборони дискримінації при реалізації права людини на працю.

Деякі із цих прогалин ураховані у проекті Трудового кодексу [259], де закріплено, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального й іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного й майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

В умовах підтримки світової соціально-політичної течії щодо забезпечення гендерної рівності окремо слід відзначити ч. 2 ст. 4 зазначеного законопроекту, в якій говориться, що дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються в діях сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойних зауважень) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

На боротьбу з дискримінацією за статевою ознакою, в тому числі у сфері реалізації трудових прав, спрямована також дія Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р., [111] Закону України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків» від 8 вересня 2005 р., № 2866-IV [222] та інші міжнародні й національні правові акти.

3. Принцип соціального партнерства й договірного встановлення умов праці. Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою й органами місцевого самоврядування – з третього, а також їх представниками і спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, що полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [299]. В. В. Лищук тлумачить соціальне партнерство як систему взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади й органами місцевого самоврядування, спрямовану на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин [154, с.31].

Л. П. Грузінова підкреслює, що цей принцип виявляється в тому, що працівники мають право створювати професійні спілки для захисту своїх прав, вести колективні переговори, укладати колективні договори й угоди, брати участь у встановленні й регулюванні умов та оплати праці. Зазначений принцип конкретизується й забезпечується нормами інституту колективно-договірного регулювання умов праці, прав професійних спілок і трудових колективів, дисципліни праці і трудових спорів – індивідуальних і колективних [53, с.56,60]. Н. Б. Болотіна вказує, що комплексний за характером і складом принцип соціального партнерства охоплює такі принципи-права, як право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, свобода об'єднання, рівність прав і можливостей [23, с.100].

Вважаємо, що є сенс погодитися з В. Д. Пилипенком, що призначення принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці полягає в широкому залученні до правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин недержавних структур. Принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці виявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання роботодавців, працівників), які разом з органами виконавчої влади (або і без їх участі) на підставі укладення колективних договорів та угод, шляхом співробітництва й пошуку компромісів, а також прийняття узгоджених рішень установлюють обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регламентування праці. Погоджуючи інтереси роботодавців і найманих працівників з питань оплати праці, робочого часу й часу відпочинку, охорони праці, соціального забезпечення тощо, соціальні партнери домагаються зниження гостроти соціальних конфліктів між власниками і працюючими [327, с.10-11].

Принцип соціального партнерства є відносно новим для України і тому ще не зазнав повноцінного відбиття на рівні головного трудового закону – КЗпП, а Закон про соціальне партнерство й досі залишається на рівні проекту. У той же час це зовсім не означає, що це питання не знайшло своєї правової регламентації в національному законодавстві. Так, зокрема окремі аспекти соціального партнерства разом з КЗпП регламентують Закони України: «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р., № 3356-XII [237]; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., № 137/98-ВР [245]; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., № 1045-XIV [248]; «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р., № 5026-VI [241]. Окремо варто також указати на положення проекту ТК України [259] про соціальне партнерство, в якому останнє отримало назву «соціальний діалог». Його треба розуміти як процес

визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань формування й реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин. Окрему статтю проекту ТК присвячено основним принципам соціального діалогу, до яких віднесено: законність і верховенство права, репрезентативність і правомочність сторін та їх представників, незалежність і рівноправність сторін, їх конструктивність і взаємодію, добровільність і прийняття реальних зобов'язань, взаємну повагу й пошук компромісних рішень, обов'язковість розгляду пропозицій сторін, пріоритет узгоджувальних процедур, відкритість і гласність, обов'язковість і дотримання досягнутих домовленостей, відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

Якщо вести мову про нормативно-правові акти міжнародного характеру, в яких знайшов відображення принцип соціального партнерства, тут перш за все потрібно відзначити: Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію від 9 липня 1948 р.; Конвенцію № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 р. [114]; Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. [115]; Рекомендацію МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 червня 1951 р. та ін.

Окрім вищенаведених до галузевих принципів трудового права належить ще низка вимог і положень, що визначають специфіку формування й реалізації трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а також особливості їх правового регулювання. Зокрема, це принципи: заборони дитячої праці; оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання; матеріальної заінтересованості в результатах праці; безпеки умов праці; визначеності трудової функції; матеріального забезпечення в разі

втрати працездатності; визнання незаконними умов праці, що погіршують правове становище людини та ін.

Охарактеризувати всі ці принципові вимоги в межах одного підрозділу не видається можливим, але метою авторки монографії було не стільки розкрити зміст кожного загального й галузевого принципу трудового права й законодавства, скільки показати наявність між ними певного зв'язку. Для формулювання висновку щодо цього питання достатньо й досліджених. Отже, можемо стверджувати, що загальноправові й галузеві принципи, хоча й є самостійними явищами, проте вони перебувають у нерозривному зв'язку, ігнорування якого не дозволяє повноцінно усвідомити їх зміст і роль у механізмі правової регламентації трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Якщо принципи загальноправові, відображені у правових нормах у виді вимог, що ґрунтуються на природних правах людини й у зв'язку із цим у значній своїй частині мають морально-етичний характер, створюють, так би мовити, загальну атмосферу, в якій має відбуватися правове впорядкування відносин у всіх найважливіших царинах суспільного життя, в тому числі й у сфері реалізації людьми права на працю, то галузеві, у свою чергу, уточнюють і розвивають ці загальні принципи, адаптують їх до конкретної царини життєдіяльності індивіда з урахуванням її специфіки. Зокрема, в галузі трудових відносин окремі елементи загальноправових принципів, поєднуючись із соціально-економічними та іншими аспектами розвитку суспільних відносин, які є визначальними для сфери праці, набувають статусу галузевих закономірностей – галузевих принципів.

Аналізуючи законодавче закріплення принципів трудового права, можемо стверджувати, що загальноправові принципи мають більш-менш належне нормативно-правове оформлення: їх основним вмістилищем є Конституція України й міжнародні нормативно-правові акти. Що ж стосується законодавчого відображення галузевих принципів трудового права, вони теж містяться як в Основному Законі держави і правових

документах міжнародного характеру, так і в галузевому законодавстві, проте стан їх закріплення у останньому залишає бажати кращого. Через застаріле трудове законодавство низка реально існуючих принципів безпосередньо трудового права, що визнаються вітчизняними науковцями і юристами-практиками й успішно функціонують у високорозвинених країнах Заходу, а значить, є актуальним і для України з огляду на її курс на інтеграцію до європейської спільноти, в нашій державі вони не знаходять своєї повноцінної реалізації, оскільки не мають належного закріплення на законодавчому рівні, отже, не наділені необхідною загальністю й загальнообов'язковістю.

Висновки до Розділу 3

Визначено, що принцип – це головна закономірність, основна вимога, правило, відправне положення, що лежить в основі певної теорії, процесу, явища, механізму (системи) предмету та характеризує його сутність у найбільш загальному, так би мовити «сухому» вигляді.

Запропоновано авторське визначення поняття “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. Наголошено, що такий підхід до визначення поняття принципів трудового права хоча і відображає сутнісне призначення та роль перших у сфері другого, втім не дає чіткого розуміння стосовно того, чи є різниця між принципами трудового права та принципами трудового законодавства.

Акцентовано увагу, що принципи права є ідеями та зводити їх виключно до нормативних, нехай навіть найбільш загальних, основоположних, приписів трудового законодавства не є правильним. 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 підтвердженні особливостями об'єктивного суспільно-політичного, економічного та культурного розвитку суспільства, і віднайшли повноцінне наукове осмислення та обґрунтування. Після цього, щоб надати таким принципам-ідеям загальної обов'язковості, вони проходять процес позитивації, тобто стають частиною змісту норм позитивного (юридичного) права.

Доведено, що слід виходити із того, що існують принципи трудового права, норми-принципи трудового права та норми трудового права. Під першими запропоновано розуміти ідеї, що мають найбільш загальний характер та пронизують усю правову матерію, вони визначають сутність, спрямованість, внутрішні та зовнішні зв'язки юридичного права. Норми-принципи трудового права – це базисні, відправні, положення, що прямо закріплені у трудовому законодавстві, визначають його зміст і виступають критеріями його регулятивного впливу на трудові і тісно пов'язаних із ними відносини.

Виокремлено таку систему принципів трудового права і законодавства як: а) загально-правові, тобто такі, що є спільними для усієї національної системи права та законодавства, вони є основоположними для кожного правового процесу чи явища і знаходять свій прояв у кожній правовій галузі та (або) правовому інституті, в тому числі тих, предметом регулювання яких є трудові й тісно пов'язані із ними відносини; б) міжгалузеві, що є спільними одночасно для декількох галузей права, зокрема для трудової та якихось інших. Міжгалузеві принципи повинні стосуватись не будь-яких галузей права, а лише тих, що є суміжними, спорідненими з трудовим, тобто предмет та метод правового регулювання яких має певний змістовний і логічний зв'язок із предметом і методом трудового права. Тільки за таких умов про

схожі у них закономірності можна говорити як про спільні принципи; в) галузеві, які, строго кажучи, і є принципами трудового права, вони обумовлені об'єктивним розвитком трудових і тісно пов'язаних із ними відносин і проявляються у тому чи іншому вигляді у всіх інститутах, підінститутах та нормах трудового права.

Обстоюється позиція, що такий підхід, за якого в якості системоутворюючого критерію обирається така ознака (властивість) як сфера поширення принципів, є найбільш доречним, адже з одного боку він ґрунтується на тому, що систему принципів трудового права формують тільки спеціально-юридичні принципи, а отже залишаються поза її межами економічні, соціальні, політичні, культурні та інші закономірності. А з іншого боку наголошується, що запропонована нами класифікація є досить просторою, і включає до системи принципів трудового права не лише вузькогалузеві, але й інші – загальноправові та міжгалузеві принципи, що дозволяє говорити про наявність у досліджуваній системі принципів певної ієрархічності, тобто коли галузеві принципи повинні відповідати вимогам міжгалузевих і загальноправових. Чого не можна досягти, якщо розглядати в якості структурних елементів системи принципів трудового права тільки суто галузеві принципи, які є рівними за своєю юридичною силою.

Зроблено висновок, що систему принципів трудового права і законодавства складає ціла низка юридично значущих закономірностей, які утворюються на різних рівнях правової ієрархії, в наслідок чого вони мають неоднаковий ступінь конкретизації та юридичної сили.

Встановлено, що принцип гуманізму являє собою світоглядну шляхетну ідею в центрі якої перебуває твердження про абсолютну цінність людини, про її право на повагу до своєї гідності та честі.

Наголошено, що верховенство права є багатоаспектною, комплексною категорією, яка включає у себе цілу низку ідей, вимог та закономірностей, на яких ґрунтуються сучасні демократичні держава і суспільство. При чому

коло цих вимог та ідей не є незмінним (статичним), воно може змінюватися залежно від потреб суспільства та особливостей його розвитку. А відтак надати якесь одне універсальне визначення даного принципу не є можливим. Доведено, що не так важливо знати загальне визначення поняття принципу верховенства права, як усвідомлювати, які складові його утворюють (формують).

Запропоновано виділяти три основні виміри втілення принципу законності, а саме: по-перше – це можливість людина і громадянин реалізувати свої суб'єктивні права, свободи та законні інтереси у будь-які форми та способи, що не заборонені 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 законодавчих приписів. Тобто на відміну від фізичних осіб державні органи та посадові особи, як носії державно-владних повноважень не мають права на власний розсуд обирати лінію своєї поведінки, і повинні діяти тільки у тому порядку та у той спосіб, що прямо передбачені законом; 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 – прийматися на розвиток та виконання положень останніх.

Акцентовано увагу, що на жаль діючий Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII не має у своєму змісті окремої статті, у якій би висвітлювалися основні принципи трудового права та законодавства України. Доведено, що така ситуація аж ніяк не сприяє підвищенню ефективності та забезпеченню законності правореалізаційної й правозастосовної практики у трудовій сфері.

З'ясовано, що запропонований у Проекті ТК України перелік принципів далеко не досконалий і потребує подальшого доопрацювання, втім

сам факт його включення до єдиного кодифікованого законодавчого акту, 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 мажі щодо формування і розвитку трудових, і тісно пов'язаних із ними правовідносин.

Доведено, що сьогодні процес правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин ґрунтується на цілій низці специфічних відправних, базисних вимог, покликаних забезпечити дотримання прав учасників зазначених відносин та належне виконання відповідних цим правам обов'язків. Серед загальноправових принципів виокремлено та проаналізовано такі: а) принцип гуманізму; б) принцип верховенства права; в) принцип соціальної справедливості; г) принцип свободи; ґ) принцип формальної рівності; д) принцип правової визначеності; є) принцип законності. До галузевих принципів трудового права віднесено: а) принцип свободи праці та заборони примусової праці; б) принцип рівності та заборони дискримінації у сфері праці; в) принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці.

Акцентовано увагу, що принципи свободи праці та заборони примусової праці встановлює таку організацію трудової сфери суспільного життя, за якої кожен суб'єкт на свій розсуд (довільно), незалежно не від кого, обирає яким чином, у який спосіб та формі, він реалізовуватиме свою здатність до праці. Свобода волі особи у обранні праці означає, що винятково їй належить право розпоряджатися своїми здібностями до праці, незалежно від її характеру (творча, виробнича тощо), особа може заробляти на життя та реалізовувати свої навики й вміння як за наймом, так і самотійно – виступаючи в якості само зайнятого суб'єкта (підприємець, фермер тощо). Крім того, принцип свободи праці передбачає право особи як відмовитися від роботи, яка їй не задовольняє, так і взагалі не займатися будь-якою трудовою діяльністю.

Наголошено, що принцип свободи праці та заборони праці є важливою, основоположною умовою по-перше, побудови та функціонування трудових відносин, а саме: вони виникають та реалізуються тільки на добровільній основі, людина сама обирає яким чином вона здійснюватиме своє право на працю і чи здійснюватиме вона його взагалі; а по-друге, формування трудового законодавства. Тобто усі нормативно-правові акти, як державного, так і локального характеру, повинні прийматися з урахуванням вимог зазначеного принципу і не можуть обмежувати чи скасовувати його.

Обґрунтовано, що не в якому разі не можна розглядати свободу праці, а також заборону примусу до неї 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. Звідси зрозуміло, що свобода праці має певні межі, обумовлені обов'язком особи, яка обирає для себе роботу, узгоджувати процес реалізації своїх трудових потреб та інтересів з правами, свободами та законними інтересами інших людей, а також іншими обґрунтованими вимогами держави, виконання яких є необхідним для забезпечення та підтримки безпеки суспільства, його нормального існування та розвитку

Встановлено, що не можна не враховувати той факт, що усі люди мають неоднакові у своїх здібностях, вміннях та можливостях, а тому очевидно, що при рівних умовах вони з різним успіхом виконуватимуть одну й ту ж саму роботу. У таких обставинах починає діяти таке важливе положення принципу рівності прав та недопущення дискримінації у трудовій сфері як єдність та диференціація. Відповідно до цього положення роботодавець зобов'язаний однаково (рівно) ставитися (поводитися) до усіх працівників: під час вирішення питання щодо прийняття на роботу, просування по роботі (службі), проведення навчання тощо. У той же час роботодавець може надавати перевагу тим чи іншим категоріям працівників спираючись на такі об'єктивні обставини (умови, фактори) як специфіка

трудової діяльності (її складність та умови проведення), професійно-ділові якості працівника (його кваліфікація, відданість справі, вихованість) тощо.

Визначено, що загальноправові принципи, є відображеними у правових нормах вимогами, що ґрунтуються на природних правах людини і мають у зв'язку із цим у значній своїй частині морально-етичний характер, та створюють, так би мовити, загальну атмосферу, в якій має відбуватися правове регулювання в усіх найважливіших сферах суспільного життя, в тому числі у сфері реалізації людьми права на працю. В свою чергу галузеві принципи, визначено, як принципи, які уточнюють та розвивають загальні принципи, адаптують їх до конкретної сфери життєдіяльності людини з урахуванням її специфіки. Зокрема у галузі трудових відносин окремі елементи загально-правових принципів поєднуючись із соціально-економічними та іншими аспектами розвитку суспільних відносин, які є визначальними для сфери праці, набувають статусу галузевих закономірностей – галузевих принципів.

РОЗДІЛ 4 ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА

4.1 Поняття і система джерел трудового права і трудового законодавства

Досліджуючи розвиток і співвідношення галузей трудового права й законодавства, як, власне кажучи, й будь-яких інших галузей права й законодавства, не можна оминати питання їх джерел. Розпочнемо розкриття останнього зі встановлення значення слова «джерело», яке у тлумачній словниковій літературі має такі визначення: (а) потік води, що утворюється внаслідок виходу підземних вод на поверхню землі; (б) те, що дає початок чому-небудь, звідки постає, черпається щось; (в) основа чого-небудь, вихідне начало; (г) позначення того або чого, звідки поступили відомості про що-небудь; (д) писемна пам'ятка, документ, на основі якого будується наукове дослідження [25, с.404; 33, с.291; 80, с.96; 186, с.258].

Отже, терміном «джерело» позначають те, звідки береться, походить щось; те, що спричиняє (породжує) ті чи інші явища, процеси, предмети; те, що є витокom для якихось явищ, процесів, подій, відносин тощо. Усе це є цілком прийнятним і для загального розуміння категорії «джерела права» й «законодавства» взагалі і трудового, зокрема. Іншими словами, джерело права – це те, звідки береться право, те, що його породжує. На перший погляд все видається простим, однак серед правників і досі бракує одностайного підходу до того, що ж, власне, служить джерелами права й законодавства – нормативно-правові акти чи об'єктивні умови життя й розвитку суспільства й суспільних відносин, що їх опосередковують. Так, І. В. Михайловський ще в 1914 р. акцентував увагу на тому, що термін «джерело права» має різні значення, тлумачиться по-різному, що є предметом живих дискусій. Учений указує, що ця полеміка ґрунтується на непорозумінні: немає нічого простішого зняти ці непорозуміння виробленням загального трактування терміна, яким так часто користується

наука. Адже, по суті, всі науковці майже однаково тлумачать джерела права як фактори, що творять право, а дискусії розпочинаються тільки при вирішенні питання, що повинно вважатися правотворчим фактором. Одні вважають, що це об'єктивні умови певного середовища, другі – що це вищий етичний закон, треті – що це психічні переживання особи, четверті – що це ті форми (звичай, закон тощо), яких відповідний зміст набуває завдяки вищому зовнішньому авторитету [192, с.237].

С. Ф. Кечек'ян свого часу теж наголошував, що поняття «джерела права» належить до кола найбільш спірних і незрозумілих, оскільки немає не лише поняття, а й залишається спірним навіть сам зміст, у якому вживаються слова «джерело права». Адже «джерело права» – це не що інше, як образ, який покликаний швидше допомогти розумінню, аніж дати розуміння того, що позначається цим виразом [88, с.3]. Із того часу, цей науковець висловив таку точку зору, минуло вже понад півстоліття, але проблема й досі є надзвичайно актуальною, а серед правників, як і раніше, немає одностайності щодо трактування поняття і структури джерел права [135, с.7]. О. М. Ярошенко із цього приводу пише в дисертаційному дослідженні, що філософи права [183, с.368] під джерелом права мали на увазі (а) сили, що творять право (наприклад, воля Богу, народу, правосвідомість, ідея справедливості, державна влада); (б) матеріали, покладені в основу того чи іншого законодавства; (в) історичні пам'ятки, що колись мали значення чинного права; (г) засоби пізнання чинного права [371, с.15]. Н. Ф. Чобуха наголошує, що й сьогодні бракує єдиного підходу до формулювання джерел чи форм трудового права [357, с.6].

Л. С. Явич виходив з того, що джерелом права є матеріальні умови життя суспільства, панівний тип виробничих відносин, що законодавець, державна влада не чинять законів, не винаходить їх, а тільки формулюють. У той же час він зазначає, що державні акти (кожен окремо або в деякій сукупності) містять юридичні норми, які й є формами вираження

об'єктивного права, які за традицією йменуються «джерела права». Якщо дійсне джерело права лежить у фактичних відносинах власності і влади, то державні акти можна вважати джерелами права в юридичному розумінні [367, с.112].

Як вважає Г. Ф. Шершеневич, джерелами права є: (а) сили, що творять право (воля Бога, народу, державна влада); (б) матеріали, покладені в основу законодавства; (в) історичні пам'ятки, що «колись мали значення чинного права»; (г) засоби пізнання чинного права [358, с.5].

У минулому, і сьогодні до категорії «джерело права» підходять, по суті, з 2-х позицій. Це поняття тлумачать як (1) матеріальне джерело права – звідки й походить зміст правової норми або правотворча сила (наприклад, державна влада, Верховна Рада України, Президент, судові органи) і як (2) формальне джерело права – спосіб вираження змісту правил поведінки або те, що надає правилу загальнообов'язкового характеру [138, с.35].

С. С. Алексєєв, аналізуючи джерела радянського права, зазначав, що у науковій і навчальній юридичній літературі джерелами права традиційно вважають нормативні правові акти, санкціоновані звичаї й судові (або адміністративні) прецеденти. Згодом джерелами права стали називати не тільки зовнішню форму вираження права, а й соціальні передумови (суспільні відносини), суб'єкта правотворчості (державу), його діяльність, організаційні форми прийняття нормативного правового акта (акта волевиявлення, правотворчого рішення). Він підкреслював, що термінологічну незручність, що виникла у зв'язку із цим, можна було б вирішити заміною терміна «джерело» (як форми права) безпосередньо терміном «форма права». Але така пропозиція навряд чи є прийнятною. По-перше, поняття «форма права» теж багатозначне, під яким розуміються і внутрішня структура системи права (розмежування права на галузі й інститути), і зовнішня форма вираження правових норм (нормативний правовий акт, його статті). По-друге, термін «джерело» як форма вираження

норм права одержав значне поширення, цей підхід досить зручний, він образно показує, що нормативний правовий акт містить правові норми і з нього як із джерела черпаються відомості про зміст цих норм. Для позначення форм вираження правових норм С. С. Алексєєв пропонує використовувати категорію «джерело норм права» (С. Л. Зівс), тоді «джерелом права» можна позначати соціальні умови й передумови права, а «юридичним джерелом» (Р. О. Халфіна) – правотворче рішення компетентного органу про прийняття, зміну або скасування нормативного правового акта чи правових норм. Науковець відмічає, що смисл такого розмежування полягає в тому, що правотворче рішення не зливається із самим нормативно-правовим актом. Акт про затвердження нормативного правового акта (правотворче рішення) і сам цей акт досить часто отримують самостійне оформлення. Таким чином, підсумовує вчений, нормативний правовий акт можна вважати єдиним джерелом (формою вираження) норм радянського права. Ця властивість радянської правової системи служить умовою єдності й узгодженості правових норм, їх відповідності потребам соціального життя [255, с.327, 328-330].

О. Ф. Скакун виокремлює юридичні й загальносоціальні джерела права. Юридичні джерела (форми) права вчена розуміє як вихідні від держави або визнані нею офіційно-документальні форми вираження й закріплення норм права, які надають їм загальнообов'язкового юридичного значення. Юридичні (спеціальносоціальні) джерела права (нормативно-правовий акт, правовий прецедент, правовий договір, правовий звичай, правова доктрина, релігійно-правова норма, міжнародний правовий акт) виступають офіційною формою вираження й закріплення правових норм. Що ж стосується загальносоціальних джерел права (економічних, соціальних, політичних, морально-культурних та ін.) то вони породжують або об'єктивно зумовлюють виникнення правових норм [284, с.308-309].

Т. В. Кашанін джерела права трактує як обставини, що викликають появу права, його дію. У цьому сенсі «джерело» – це як би корінь, з якого росте могутнє дерево, яке йменується правом. Джерелом права є об'єктивна реальність, тобто суспільні відносини (спосіб виробництва, існуючі форми власності, господарські, політичні, культурні, соціальні зв'язки тощо), воля народу (у вигляді референдумних норм), воля держави (як централізовані норми), воля громадян (як корпоративні й договірні норми) [86, с.74].

Схожу думку висловлює й В. В. Лазарєв, який підкреслює, що про джерела права говорять перш за все як про чинники, які живлять появу й дію права. Ними виступають правотворча діяльність держави, воля пануючого класу (всього народу) й у кінцевому підсумку – матеріальні умови життя суспільства. Про джерела права також говорять у плані пізнання права й називають відповідно: історичні пам'ятники права, дані археології, чинні правові акти, юридичну практику, договори, судові промови, праці юристів та ін. Однак є й більш вузький зміст поняття «джерело права» – те, чим практика керується в рішенні юридичних справ. Це в основному нормативні акти. Договір, як джерело права, має відносно невелике поширення, звичай майже не має місця, а прецедент російська правова система поки залишає осторонь [181, с.94; 191, с.8]. Із цього вчений робить висновок, що, по суті йдеться про зовнішні форми права, що означає вираження державної волі зовні. А під джерелом позитивного (вихідного від держави) права прийнято розуміти форму вираження державної волі, спрямованої на визнання факту існування права, на його формування або зміну [191, с.8].

З точки зору О. Ф. Черданцева, джерела права треба розуміти в матеріальному й формальному сенсі. У матеріальному розумінні джерелами права є суспільство, його соціально-економічна структура, система відносин різного роду, рівень економічного й культурного розвитку соціуму; у формальному – зовнішня форма вираження й закріплення норм права [354, с.188].

І. М. Погребной джерела права вважає синонімом його форм і визначає їх, відповідно, як офіційні способи зовнішнього вираження й закріплення правових норм [200, с.56].

У підручнику із загальної теорії держави і права (за редакцією М. В. Цвіка й О. В. Петришина) вказується, що в юриспруденції склалися такі підходи до розуміння джерел права. Вони виникли: (а) як соціальне явище, сила, що творить право (правоутворююча сила); (б) як пам'ятки історії, літератури, судові справи і звичаї, що існували історично й мали значення для діючого на той час права; (в) як певний вид діяльності державної влади з утворення правових норм; (г) як матеріали, взяті за основу того чи іншого законодавства; (д) як способи зовнішнього вираження, існування й перетворення права [72, с.178].

Автори «Юридичної енциклопедії» за редакцією Ю. С. Шемшученка характеризують джерело права як спосіб зовнішнього прояву правових норм, що засвідчує їх загальнообов'язковість [363].

Укладачі «Большой юридической энциклопедии» джерела права тлумачать як способи закріплення й вираження правових норм [24].

У російському підручнику із загальної теорії права за редакцією О. С. Піголкіна говориться, що право, як модель соціальної організації, щоб стати регулятором суспільних відносин, має отримати зовнішнє вираження. У правовій доктрині форми, за допомогою яких державна воля стає правовою нормою, позначаються умовним терміном «джерела права» [182, с.164].

На думку В. М. Протасова, джерелами права називають ще форми зовнішнього вираження норм права. При цьому він підкреслює, що цей термін неоднозначний. Виділяють джерела права у формальному значенні (форми права), в матеріальному (матеріальні умови життя суспільства, об'єктивно викликаючі виникнення права, необхідність правового регулювання), джерела знань про право (тексти законів минулих епох, літописи, історичні хроніки тощо). Ведуть мову про джерела права і в

ідеологічному сенсі: це правова свідомість суспільства, погляди, ідеї, юридичні доктрини [261, с.4].

Автори підручника з теорії держави і права за редакцією В. М. Корельського й В. Д. Перевалова зазначають, що поняття «джерело права» існує декілька століть. Його тлумачать і застосовують правознавці всіх країн. Якщо виходити із загальнопоширеного значення терміна «джерело», то у правовій сфері під ним потрібно розуміти силу, яка створює право. Нею перш за все є влада держави, яка реагує на потреби суспільства, на розвиток суспільних відносин і приймає відповідні правові рішення. Поряд із цим джерелом права слід вважати також форму вираження державної волі, форму, в якій міститься правове рішення держави. За допомогою форми право знаходить свої такі невід'ємні риси й ознаки, як загальнообов'язковість, загальновідомість та ін. Це поняття джерела має значення ємності, яка містить укладені в неї юридичні норми [313, с.296].

Варто відзначити позицію М. І. Матузова й О. В. Малька, які пишуть, що для позначення вираження права в юридичній літературі «форма права» і «джерела права» використовуються як тотожні поняття. Крім того, існує ще категорія «правова форма». Це створює певні термінологічні труднощі, виникає проблема розмежування зазначених понять, уточнення їх смислового змісту. Безпосередньо категорія «джерело права» вченими-правознавцями трактується неоднозначно — як діяльність держави щодо створення правових приписів і як результат такої діяльності [311]. Існують також й інші точки зору. Науковці справедливо наголошують, що зміст і форма права не є результатом довільного конструювання законодавця. Їх першопричини закладені в системі суспільних відносин, яка виключає монізм джерела й обумовлює різноманіття форм зовнішнього вираження права [311]. Як і більшість дослідників, М. І. Матузов і О. В. Малько розрізняють матеріальні, ідеальні і юридичні джерела права. Матеріальні, на їх думку, кореняться насамперед у системі об'єктивних потреб суспільного розвитку, у

своєрідності даного способу виробництва, в базисних відносинах. Громадські ж потреби мають бути усвідомлені і скориговані законодавцем у відповідності з рівнем його правосвідомості й політичної орієнтації. На його позицію можуть вплинути особливості міжнародної і внутрішньополітичної обстановки, деякі інші чинники. Усі ці обставини в сукупності і складають джерело права в ідеальному сенсі. Результат ідеологічного усвідомлення об'єктивних потреб суспільного розвитку за допомогою низки правотворчих процедур отримує об'єктивне вираження в юридичних актах, які є юридичним джерелом права [311].

М. М. Марченко акцентує увагу на тому, що різноманітність значень, що надається вислову «джерела права», викликає необхідність обійти його і замінити іншим виразом – «форми права», під яким слід розуміти різні види права, що різняться за способом вироблення змісту правових норм. Правник підкреслює, що термін «джерело права» має низку смислових значень. Наприклад, як джерела права можна трактувати ті матеріальні, соціальні та інші умови життя суспільства, які об'єктивно викликають необхідність видання або зміни й доповнення тих чи інших нормативно-правових актів, а також-правової системи в цілому. Джерело права поруч з матеріальним має й інші смислові значення, наприклад філософське, яке вказує, які за своїм характером (ліберальні, консервативні та ін.) філософські ідеї лягли в основу тієї чи іншої правової системи. Однак це не змінює думки. Множинність смислових значень поняття «джерело права» лише підтверджує вірність тези про неможливість використання його самого по собі як терміна, адекватного конструкції «зовнішнє вираження права».

Проаналізувавши поняття «форми» і «форми права», М. М. Марченко підсумовує, що форму права (закон, декрет, указ тощо) саму можна розглядати як юридичне джерело права і що найбільш логічним і доцільним є їх використання як синонімів, як ідентичних термінів і понять. Він зауважує, що саме в такому «юридичному сенсі» категорії «форма права» і «джерело

права» широко застосовуються як тотожні вітчизняними й зарубіжними державознавцями і правознавцями в усіх тих випадках, коли вони розглядаються як «спосіб вираження державної волі», «спосіб установлення правових велінь» або «спосіб, за допомогою якого правилам поведінки надається державною владою загальнообов'язкова сила» [159, с.285-287].

Як відмічає В. С. Нерсисянц, у юридичній літературі виразом «джерело права» оперують у 2-х різних значеннях – як «матеріальне джерело права» (джерело права у матеріальному розумінні) і як «формальне джерело права» (джерело права у формальному сенсі) [172, с.400]. При цьому під поняттям «матеріальне джерело права» вчений має на увазі причини утворення права, тобто все те, що згідно з відповідним підходом породжує (формує) позитивне право – ті чи інші матеріальні чи духовні чинники, суспільні відносини, природу людини й речей, Божественний або людський розум, воля Бога чи законодавця і т.д. Що ж стосується категорії «формальні джерела права», то їх складають форми зовнішнього вираження положень (змісту) чинного права. Ідеться, зауважує правник, про формальні джерела права», які в юридичній літературі позначаються також терміном «форма права». Джерела (форми) права – це офіційно визначені форми зовнішнього вираження змісту права. Офіційно-владна (державна) визначеність тих форм, у яких вміст чинного права знаходить своє зовнішнє вираження, об'єктивацію й існування, надає джерелам права і праву загалом інституційну визначеність і впорядкованість. Це означає, що норми чинного права (його нормативний зміст) містяться лише в офіційно визнаних джерелах права, які становлять собою офіційно визначені (інституалізовані) форми закріплення й існування правових норм [172, с.401].

Досліджуючи систему джерел права, Ф. М. Раянов відзначає, що в першу чергу необхідно усвідомити саме поняття «джерело права», оскільки під терміном «джерело» представники різних наук мають на увазі різні явища. У звичайній розмові під джерелом права розуміються його соціальні

передумови – те, чим обумовлюється право, його вихідні начала. Іноді під ним мають на увазі суб'єкт правотворчості – орган, який породжує, приймає право. Науковець відмічає, що деякі правники пропонують полегшити проблему дефініції категорії «джерела права», замінити її поняттям «форми права». Але ж термін «форма» теж багатозначний: розрізняють форму внутрішню й зовнішню. До того ж деякі правила поведінки, зведені в ранг юридичних, взагалі можуть бути ніяк не оформленні, приміром, звичаї, правові звичаї. І хоча вони існують в неписаному вигляді, законодавство їх іноді нерідко визнає джерелами права. Виходить, що поняття «джерело права» ширше поняття «форма права». На підставі цього вчений підсумовує, що «джерело права» – це спеціальна юридична категорія, яка використовується для позначення форми зовнішнього вираження правових норм, форми їх буття, об'єктивації [266, с.255-258].

В. М. Хропанюк розглядає джерела права у суто юридичному контексті й ототожнює їх з формами права. На його думку, «джерела права» – спеціальний правовий термін, який вживається для позначення зовнішніх форм вираження юридичних норм. Джерелами права є офіційні державні документи, в яких закріплюються такі норми (наприклад, закон, указ президента, постанова уряду, рішення місцевого органу самоврядування та ін.) [350, с.184].

А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков теж підкреслюють, що у правознавстві і в юридичній практиці термін «джерело права» розуміється багатозначно, а іноді вживається як тотожний терміну «форма права». Разом із тим для юристів-практиків важливо вміти чітко розрізняти ці терміни для правильного використання у правозастосуванні саме форм права. Зміст цих понять буде різним залежно від того, в якому контексті вони вживаються – щодо права як цілого чи стосовно окремої норми або групи норм. Учені зауважують, що джерелами права є низка умов, як-то: юридичний мотив, суспільні відносини, що мають правову природу, тобто ті,

які можуть і повинні бути врегульовані правовими нормами, типові види правомірної поведінки, конкретні фактичні правовідносини, правові принципи, закони, міжнародно-правові умови, загальнолюдські цінності, досягнутий рівень правової культури і правосвідомість. При їх класифікації можна виділити джерела: (а) соціально-правові, в тому числі об'єктивні й суб'єктивні (матеріальні й ідеальні), і (б) юридичні (офіційні й неофіційні). Соціально-правові джерела – це насамперед суспільні відносини, що мають правову природу, правосвідомість та ін.; юридичні – це нормативні настанови, юридична практика, юридична наука тощо [71, с.162-613].

Як і більшість вищезазначених дослідників, К. Г. Волинка теж наголошує на тому, що в радянській правовій теорії постійно точилася дискусія щодо застосування термінів «джерело права» і «форма права». Одні науковці визнавали більш правильним вживання поняття «форма права», інші схилилися до поняття «юридичне формальне джерело права». Нині, переконує автор, ці суперечки можна вважати перебореними, оскільки терміни «форма права» і «джерело права» при їх висвітленні вживаються в контексті зовнішньої форми об'єктивації, зовнішнього вираження змісту права, тобто вони виступають синонімами. Правознавець підкреслює, що юридичне джерело права завжди походить від правотворчого рішення компетентного державного органу й може бути прямим, похідним або санкціонованим, коли воно формулює узагальнені нормативні положення (нормативно-правовий акт, нормативно-правовий договір) або відбиває конкретний принцип регулювання, що міститься в рішенні конкретної юридичної справи (правовий прецедент), або обмежується державно-владним санкціонуванням уже існуючих правил поведінки (правовий звичай). Керуючись цим, К. Г. Волинка пропонує під юридичними джерелами (або формами права) розуміти офіційні способи вираження й закріплення змісту правових норм, за допомогою чого вони права стають загальнообов'язковими [45, с.120-121].

В. М. Кириченко й О. М. Куракін із приводу досліджуваної проблеми займають позицію, відповідно до якої поняття «форма права» і «джерело права», хоча й тісно взаємопов'язані, але не співпадають. Їх зміст буде різним залежно від того, в якому контексті вони вживаються – щодо права як цілого чи стосовно окремої норми або групи норм. Автори вказують, що термін «джерело права» часто розглядається: а) в матеріальному розумінні – як суспільні відносини, що розвиваються й обумовлюють виникнення, розвиток і зміст права; б) в ідеологічному розумінні – як виражена в офіційній формі сукупність юридичних ідей, поглядів, теорій, під впливом яких утворюється й функціонує право; в) у формальному (юридичному) розумінні – як офіційні форми зовнішнього вираження й закріплення правових норм, що діють у певній державі, тобто це і є, власне, форма права. У той же час вони підкреслюють, що основним є саме формальне розуміння поняття «джерело права»: це способи зовнішнього вираження й закріплення норм права, що виходять від держави й мають загальнообов'язкове значення [91, с.112].

Спираючись на вищевикладені думки правників щодо тлумачення поняття «джерела права», доходимо висновку, що попри певні відмінності й розбіжності в поглядах на нього, в цілому сформувалися 2 основні підходи до його визначення – широкий і вузький. Широкий передбачає врахування всіх умов і чинників суспільного життя, що впливають на виникнення правових норм; це соціально-економічні, політичні, культурні, релігійні, міжнародні (геополітичні) та інші обставини. Відповідно до більш вузької точки зору пропонується розглядати джерела права як офіційні способи об'єктивації правових норм, тобто їх вираження й документальне закріплення компетентними нормотворчими суб'єктами [16, с.131-133]. На відміну від широкого розуміння, в контексті якого відображається сам процес зародження і становлення правових норм як юридичної констатації об'єктивно сформованих існуючих суспільних відносин і закономірностей, вузький підхід указує лише на зовнішнє вмістилище правових норм, тобто

джерело мається на увазі як місце перебування останніх, звідки ми їх черпаємо і про них дізнаємося, а не як їх витока, першопричина.

Зауважимо, що розглянуті вище загальноправові підходи до розуміння джерел права є цілком справедливими і для трудового права. Так, Н. Б. Болотіна, розкриваючи зміст категорії «джерела трудового права», наголошує, що в юридичній науковій літературі термін «джерело права» застосовується у 2-х значеннях – матеріальному як джерело права в матеріальному значенні і у формальному – як джерело права (в юридичному сенсі). Під матеріальним джерелом права мають на увазі об'єктивні умови, що викликають і зумовлюють утворення права, тобто все те, що породжує (формує) позитивне право: ті чи інші матеріальні або духовні чинники, суспільні відносини, природу людини й речей, Божественний або людський розум тощо. У матеріальному аспекті джерелом правових норм виступають реальні суспільні відносини. У юридичному під джерелом права розуміють документальні способи вираження й закріплення норм права, які виходять від держави або визнаються нею офіційно, а також надання їм загальнообов'язкового юридичного значення. Джерела права становлять собою єдине, так би мовити, «місце перебування» юридичних норм, «резервуар», у якому юридичні норми знаходяться і звідки ми їх «черпаємо». На підставі цих міркувань учена пропонує таку дефініцію категорії: «джерела трудового права» – це нормативно-правові акти, прийняті компетентними державними органами або на договірному рівні, в тому числі й безпосередньо на підприємстві, у встановлених законом межах, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових відносин [23, с.102,105].

Цікавою видається точка зору, яку висловлює й В. І. Миронов. Він визначає джерела трудового права як нормативні правові акти й окремі норми, покликані регламентувати відносини, що входять до предмета трудового права. При цьому дослідник підкреслює, що джерела трудового

права необхідно розглядати у 2-х аспектах – у формальному й матеріальному. У першому випадку під ними треба розуміти весь масив нормативних правових актів і норм, спрямованих на регламентацію відносин у сфері трудового права. Однак надання такої форми зовсім не означає, що джерелам права гарантована реалізація у тих відносинах, для впорядкування яких вони створювались. Вони матеріалізуються при реалізації в конкретних відносинах, перетворюючи останні на категорію правовідносин, урегульованих нормами права, що дозволяє вести мову про матеріальний аспект джерел трудового права. Вивчення джерел права в цьому розумінні передбачає розгляд процесу їх реалізації у відносини, що входять до предмета трудового права. Тільки після переходу зазначених відносин у категорію правовідносин можна зробити висновок про матеріальний прояв джерел трудового права [163, с.40].

Л. П. Грузінова визначає джерела трудового права через їх перелік. Це такі нормативно-правові акти, як КЗпП й закони України, її міжнародні договори, угоди, інші акти національного законодавства, прийняті відповідно до Конституції й КЗпП України, що регламентують трудові й тісно пов'язані з ними відносини у сфері застосування праці [54, с.26].

С. М. Трошина наполягає на тому, що нормативний акт джерелом права не можна вважати, оскільки при відображенні правових норм у законі вони набувають нового юридичного змісту й перетворюються на законодавство. Дослідниця переконує, що джерела соціально-трудоного права варто розглядати як несанкціоновані державою чи іншими суб'єктами нормотворчості правила поведінки людини у трудових і пов'язаних з ними відносинах, а також заходи соціального захисту й соціальної солідарності, що забезпечуються силою звичаю або необхідністю. Джерелами ж соціально-трудоного законодавства вважаються санкціоновані державою або іншими суб'єктами нормотворчості й гарантовані ними правила поведінки, що

впорядковуюють трудові й пов'язані з ними відносини, а також заходи соціального захисту [324, с.24-28].

П. Д. Пилипенко охарактеризував джерела трудового права як зовнішню форму функціонування права, як оболонку, без якої неможливе існування правової норми [327, с.21]. Є. В. Магницька доводить, що джерелом трудового права є законодавчі (нормативні) акти, в яких містяться норми останнього [157, с.9-10]. В. І. Шиян джерелами трудового права визначає різні нормативні правові акти, які є результатом правотворчої й нормотворчої діяльності компетентних органів держави, органів місцевого самоврядування й роботодавців і які регулюють трудові та інші безпосередньо пов'язані з ними відносини [359, с.35].

Грунтовне дослідження існуючих точок зору щодо тлумачення поняття «джерела права» здійснив О. М. Ярошенко, який констатує, що в теорії трудового права «джерелами права» одні вчені називали державну владу, другі – матеріальні умови життя суспільства, пануючий тип виробничих відносин, треті – спосіб, за допомогою якого правилам поведінки надається юридична сила, або спосіб вираження норм права, який тому чи іншому правилу поведінки надає обов'язкової сили, четверті – формою вираження волі законодавця, п'яті – результатом (або продуктом) правотворчої діяльності органів держави, а також спільної нормотворчості працівників і роботодавців чи їх представників, шості – нормативні акти, що видаються компетентними державними органами, за допомогою яких установлюються норми права або санкціонуються як такі інші соціальні норми. Виходячи із цього науковець робить висновок, що представники науки трудового права оперують терміном «джерела трудового права», маючи на увазі формальний аспект, як правило, сукупність нормативних правових актів (законодавство), і наголошує, що таке розуміння джерел права повністю не розкриває його змісту. Брак у трудо-правовій доктрині одностайної думки стосовно того, що треба розуміти під джерелами цієї галузі, створює вагомі проблеми при

розробленні такої дефініції, яка охопила б усі аспекти категорії «джерела трудового права». Авторського визначення цього поняття дослідник не пропонує, але зазначає, що при його розробленні обов'язково треба брати до уваги наступне: поняття повинно як відбивати спосіб установлення норм трудового права, так і вказувати на його результат – правові акти, що містять ці норми, а також й характерні риси, що відрізняють джерела трудового права від джерел інших галузей, тобто предметну ознаку, основні принципи трудового права й участь представників трудящих у регулюванні трудових відносин [371, с.24-28].

З метою більш змістовного усвідомлення сутності таких категорій як «джерела трудового права» і «джерела трудового законодавства» доречно звернутися до аналізу таких понять, як нормотворчість, правотворчість і правоутворення, до розуміння яких на сторінках наукових правових джерел пропонується багато різних підходів. Приміром, О. Ф. Скакун трактує нормотворчість як офіційну діяльність уповноважених суб'єктів держави і громадянського суспільства щодо встановлення, зміни, призупинення дії і скасування правових норм, а також їх систематизації. Вона наголошує, що головне призначення нормотворчості – формулювання нових правових норм, притаманних соціальним відносинам, тобто моделювання відносин суспільних, які з позицій держави або громадянського суспільства (народу) є припустимими (бажаними) чи необхідними (обов'язковими). Зміна чинних і скасування застарілих правових норм сприяють утвердженню нових, які і входять до складу нормотворчості як його допоміжні прояви [282, с.342].

З погляду О. М. Соколова, правотворчість – це організаційно оформлена, встановлена процедура діяльності державних органів і посадових осіб щодо видання, перероблення і скасування нормативно-правових актів – законів і підзаконних [296, с.75].

В. М. Кириченко й О. М. Куракін розглядають правотворчість як правову форму діяльності держави й уповноважених організацій, спрямовану

на прийняття, зміну, призупинення дії чи скасування правових норм. Вона є результатом об'єктивного розвитку суспільних відносин, безпосередньо спрямованих на їх урегулювання. Правотворчість – це особлива функція держави та її уповноважених суб'єктів, правова форма їх діяльності. Метою цього процесу є створення єдиної, внутрішньо узгодженої системи правових норм, яка впорядковує: (а) різноманітні за змістом суспільні відносини, (б) розвиток і вдосконалення національного права, (в) утвердження принципу верховенства права. Зміст і значення правотворчості полягає в тому, щоб обрати такий варіант регулювання суспільних відносин, який повною мірою відповідав би поставленій меті [91, с.104].

В. П. Марчук, В. К. Гіжевський і В. В. Головченко трактують правотворчість як форму владної діяльності в особі компетентних органів, їх посадових осіб або всього народу, спрямованої на прийняття нормативно-правових актів, за допомогою яких у діючій юридичній системі встановлюються, змінюються чи скасовуються юридичні норми [206, с.391; 290, с.76].

У юридичній енциклопедії за редакцією Ю. С. Шемшученка наводиться таке тлумачення правотворчості: це напрямок діяльності держави, пов'язаний з офіційним закріпленням норм права шляхом формування приписів, їх зміни, доповнення і скасування. Правотворчість спрямована на створення й удосконалення єдиної, внутрішньо узгодженої системи норм, що регламентують суспільні відносини. Правники підкреслюють, що юридичний характер правотворчості визначається процесом надання правовим нормам загальнообов'язкового характеру, що її соціальне призначення – встановлення еталонів і стандартів поведінки, відповідаючих інтересам суспільства й держави [364, с.51].

На думку М. І. Матузова й О. В. Малька, правотворчість – одна з основних ланок механізму правової регламентації суспільних відносин, що становить собою особливу форму державної діяльності щодо створення,

зміни і скасування правових норм, засновану на пізнанні об'єктивних соціальних потреб та інтересів соціуму [311, с.221-229].

В. Д. Бакуменко і Л. Г. Штик формують правотворчість як спеціальну організаційно-правову діяльність уповноважених суб'єктів, що полягає в ініціюванні, підготовці й розгляді проектів нормативних актів, у їх прийнятті і введенні в дію. Нормотворчість здійснюється за певною процедурою, що складається із самостійних, логічно завершених етапів та організаційно-технічних дій з підготовки і прийняття нормативних актів, тобто із низки стадій, якими є: (а) нормотворча ініціатива й підготовка проекту нормативного акта; (б) внесення цього проекту суб'єктові нормотворення; (в) розгляд і обговорення проекту нормативного акта; (г) його прийняття; (д) введення нормативного акта в дію [64, с.486].

С. А. Комаров у правотворчості вбачає різновид державної діяльності, в результаті якої воля народу (класу, соціальної групи) зводиться в закон, виявляється в нормі права в певному джерелі права [110, с.213].

Деякі правники пропонують вести мову не про нормотворчість чи правотворчість, а про правоустановлення. Застосування останнього поняття, з їх погляду, точніше відображає суть і зміст тієї специфічної діяльності, яка зазвичай іменується як «правотворчість». Правоустановленням вони називають форму (й напрямом) державної діяльності, пов'язану з офіційним вираженням і закріпленням норм права, що складають нормативно-правовий зміст всіх діючих джерел позитивного права [172, с.416].

Правотворчість – це форма владної діяльності держави, а в окремих випадках – безпосередньо народу, спрямована на формулювання чи санкціонування нормативно-правових актів, за допомогою яких у діючу систему права впроваджуються нові норми права, змінюються чи скасовуються існуючі [319].

За своїм соціальним змістом правотворчість, зазначає С. С. Алексєєв, є одним з різновидів соціального управління, управлінською діяльністю,

спрямованою на створення системи рішень загального (програмного) характеру – нормативного фундаменту управління соціальними процесами. Науковець наголошує, що правотворчість, як специфічний різновид соціального управління, – це державно-владна діяльність, яка полягає у «творчості права», у зведенні панівної волі до закону, у тому, щоб ввести у правову систему нові норми, змінивши або скасувавши старі [5, с.310].

Із позиції В. М. Кудрявцева, правотворчість становить собою соціальну, державну і громадську діяльність, у результаті якої утворюється, підтримується й розвивається система законодавчих актів та інших правових норм. Частиною правотворчості є, власне, законодавча діяльність (законотворчість) [144, с.37].

В. М. Корельський пропонує таку дефініцію терміна «правотворчість»: специфічна інтелектуальна діяльність, що вимагає особливих знань і вмінь, пов'язана зі створенням або зміною існуючих у державі правових норм [313, с.298].

На думку П. М. Рабіновича, правотворчість – це діяльність компетентних державних органів, уповноважених державою громадських об'єднань, трудових колективів або (в передбачених законом випадках) усього народу чи його територіальних об'єднань зі встановлення, зміни чи скасування юридичних норм [264, с.103].

А. Б. Венгеров у роздумах щодо поняття «правотворчість» доходить висновку, що його слід розуміти як організаційно оформлену, встановлену процедурну діяльність державних органів зі створення правових норм або як визнання правил поведінки, що склались і діють у суспільстві [34, с.251].

З точки зору авторів підручника «Общая теория права» (за редакцією О. С. Піголкіна), правотворчість – це форма державної діяльності, спрямована на створення правових норм, їх подальше вдосконалення, зміну і скасування [182, с.200].

Схожу з попередньою висловлюють точку зору В. Ковальський та І. Козінцев: правотворчість становить собою форму діяльності держави в особі компетентних органів, установ та організацій, уповноважених у передбачених законом випадках готувати, видавати або вдосконалювати нормативно-правові акти [95, с.13].

Із викладеного чітко вбачається, що серед правників не існує одностайної точки зору з приводу ані термінології (оскільки одні ведуть мову про нормотворчість, другі про правотворчість), ані змісту правотворчості (нормотворчості). Зокрема, одні правники (як свідчать вищенаведені позиції) вважають правотворчість виключно державно-владною діяльністю, тобто прерогативою державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб; інші дослідники обстоюють думку, відповідно до якої правотворчість здійснюється не тільки державною, а й громадянським суспільством у цілому та його окремими інститутами.

Що стосується відсутності чіпкого наукового погляду на співвідношення права й нормотворчості, тут є сенс погодитися з М. І. Матузовим і О. В. Мальком у тому, що, незважаючи на відмінність у підходах до розуміння правотворчості, остання є завжди діяльністю уповноважених органів з розроблення, перероблення й видання певних нормативних актів [311, с.227-229]. На наше ж переконання, поняття «правотворчість» і «нормотворчість» є тотожними. У той же час з метою більш глибокого і змістовного розуміння рівнів формування трудового законодавства вважаємо, що варто висловити солідарність з А. О. Рибалкіним, який пропонує термін «правотворчість» застосовувати як родове поняття, охоплюючи ним такі 2 різновиди створення норм права, як законотворчість (створення правових норм, що закріплюються в актах вищої юридичної сили – законах) і нормотворчість (діяльність із прийняття правових норм на основі й на виконання законів). При цьому правник трактує нормотворчість як упорядковану офіційну нормативну діяльність

компетентних суб'єктів зі створення, зміни або скасування правових норм, метою якої є конкретизація актів вищої юридичної сили [270, с.13,18].

Загалом же треба констатувати, що законодавство – це теж нормотворчість, хоча й особлива його форма. Однак у контексті цього дослідження, в якому ми виходимо, як правило, з широкого тлумачення поняття «законодавство», розмежування законотворчості (або законодавчої діяльності) і нормотворчості має певне практичне значення: такий підхід дозволяє виокремити законодавчий і підзаконний рівні формування трудового законодавства.

Вважаємо за потрібне акцентувати увагу на тому, що не можна плутати такі категорії, як «правотворчість» («нормотворчість») і «право утворення», ототожнювати їх, як це, наприклад, робить М. Я. Соколов. Дослідник пропонує розуміти правотворчість як специфічне явище в житті суспільства, що охоплює формування правових поглядів, процес їх вираження й закріплення у відповідних нормативних актах [297, с.7]. Ми переконані, що така точка зору є помилковою, адже правоутворення – це відносно тривалий процес формування юридичних норм, що починається з визнання державою певних суспільних відносин, усвідомлення необхідності їх правового регулювання, формального закріплення й державного захисту юридичних приписів [32].

У підручнику з теорії держави та права (за загальною редакцією Є. О. Гіди) правоутворення визначається як найбільш широка категорія, що охоплює виникнення й організацію буття права, його упорядкування й розвиток у різних аспектах і напрямках. У межах правоутворення необхідно вести мову про формування і формулювання права. Під формуванням права розуміють процес утворення правил, що стихійно склались у суспільстві і служать зразком, який необхідно підкріпити або заборонити правом. А формулювання права – це діяльність компетентних державних органів, їх

посадових осіб або громадянського суспільства зі зміни, встановлення або скасування норм права, що відбувається засобами правотворчості [319].

Отже, правоутворення – це більш складний, масштабний і тривалий процес, що охоплює розвиток реальних суспільних відносин, зміни в рівні і стані суспільної свідомості й офіційно оформлену і спрямовану державну (правотворчу) діяльність [306, с.9]. Правоутворення у своїй основі має об'єктивно зумовлений, історично необхідний характер [215, с.5], у той час, як правотворчість (нормотворчість) є одним з етапів правоутворення, на якому відбувається осмислення і юридичне оформлення суспільних відносин. Для правотворчості притаманний значний рівень суб'єктивності, тобто важлива роль належить активно-творчим елементам – діяльності суб'єктів політичної системи (партій, держави, громадських організацій), вплив науки, правової активності громадян, громадськості [5, с.307].

Що стосується того, чи є правотворчість виключно державною діяльністю або її можуть здійснювати й інші суб'єкти, тут мусимо констатувати, що розгляд її тільки під кутом зору специфічної форми діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб значно звужує нормативно-правове підґрунтя трудових, і тісно пов'язаних з ними відносин, оскільки поза увагою залишаються локальні нормативно-правові акти.

Отже, з огляду на наведені точки зору щодо розуміння поняття «джерела права», а також на вищевикладені думки науковців з приводу правотворчості (нормотворчості) і правоутворення можемо констатувати, що більшість правників виходять з формального (суто юридичного) тлумачення категорії «джерела трудового права» і тому в якості останніх розглядають відповідні нормативно-правові акти. За такого підходу джерела трудового права і джерела трудового законодавства співпадають: це офіційні юридичні документи компетентних суб'єктів, де закріплюються правові норми, які регулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини і які входять до

системи позитивного права. Така позиція в певному сенсі є доволі зручною, оскільки вона ґрунтується на суто юридичних аспектах і значно спрощує розгляд таких питань, як система й види джерел трудового права й законодавства. Водночас формальний підхід не віддзеркалює глибинної сутності джерел трудового права, не дозволяє усвідомити його витоків, першопричин, що його породжують чи спричиняють. Адже якщо виходити з того, що первинним джерелом права все ж таки є нормативно-правовий акт, доведеться визнати, що творцем права є держава і правляча еліта, що в сучасному демократичному, правовому суспільстві є неприпустимим. Із цього приводу погоджуємося з Ю. М. Батуріним, який наголошує, що держава не володіє якоюсь самодостатньою волею у формуванні законів. Вона покликана виражати в законах ті суспільні відносини, які об'єктивно складаються, не допускаючи так званого «юридичного насильства» над ними, що виражається в різного роду протиправних командах і заборонах [262, с.18].

На наше переконання, в найбільш глибокому розумінні джерелами трудового права виступає низка умов та обставин, що складаються у процесі суспільного життя й супроводжують його, мають соціально-економічний, політичний, культурно-духовний та інший характер. До того ж не можна забувати про природні права людини, на ґрунті яких формуються основні загальноправові принципи, притаманні також і трудовому праву й законодавству. Значить, природні права теж можна розглядати як витoki трудового права. Найважливіші із цих умов, обставин, чинників і закономірностей суспільного життя отримують відбиття на рівні офіційних нормативно-правових документів. Підкреслимо, що брак прямого законодавчого закріплення тих чи інших прав, у тому числі і трудових, ще не означає їх відсутності.

На підставі викладеного можемо стверджувати, що джерела трудового права – явище, яке є ширшим порівняно з джерелами трудового

законодавства. У деяких випадках вони співпадають, але не ототожнюються. Вважаємо за необхідне наголосити, що, розглядаючи поняття «джерела трудового права» в широкому значенні не слід відходити від формального підходу й забувати про позитивне право; адже за таких умов є можливість взагалі втратити юридичний аспект проблеми. Зокрема, варто визнавати: хоча первинне значення належить соціально-економічним чинникам, проте, як справедливо вказує О. М. Ярошенко, роль, так би мовити, «перекладача», «ретранслятора» потреб суспільства в юридичній сфері належить офіційним органам держави, що займаються правотворчістю з метою вираження і здійснення державної волі. Як правило, цей процес є складним і тривалим. Він розпочинається з виникнення об'єктивних суспільних закономірностей, що вимагають цілеспрямованого правового впливу, проходить через різні інститути громадянського суспільства, держави й реалізується законодавчою, виконавчою й судовою гілками влади у притаманних їм формах [371, с.17]. Так виникає позитивне право яке є ефективним і стабільним соціальним регулятором, без якого сучасне суспільство й держава навіть не мисляться. Його брак робить неможливим життя у праві й тим самим по праву неминуче порушує морально-етичні норми й заборони, включаючи також принцип справедливості, що, безсумнівно, відіграє домінуючу роль у природно-правовій ідеології [371, с.20].

Таким чином, матеріальний і формальний аспекти джерела трудового права й законодавства необхідно розглядати в нерозривній єдності. Перший аспект відображає їх змістовну складову частину – природно-правові, соціально-економічні, політичні та інші умови й чинники суспільного життя, в перебігу яких виникли такі закономірності й відносини, особливе загальносуспільне значення яких вимагає державного втручання щодо надання їм статусу офіційних, тобто загальновизнаних і загальнообов'язкових. У свою чергу, формальний аспект указує на те, що відомості про право як систему формалізованих, загальних і

загальнообов'язкових правил поведінки містяться в офіційних нормативно-правових документах.

Щодо системи джерел трудового права і законодавства, тут перш за все наголосимо на тому, що описати систему матеріальних джерел права в межах одного підрозділу неможливо в силу їх значної кількості й різноманітності. А тому ми погоджуємося з М. І. Матузовим та О. В. Мальком у тому, що доволі складно відобразити систему правоутворюючих чинників і механізмів, бо в реальності вона надзвичайно різноманітна, об'єднує економічні, політичні, соціальні, національні, релігійні, зовнішньополітичні та інші обставини. Одні з них знаходяться поза правовою системою, – всередині її, забезпечуючи при цьому їх внутрішню узгодженість і структурну впорядкованість. Вони можуть бути як об'єктивними, незалежними від волі й бажання людей, так і суб'єктивними, що виявляються, наприклад, у діях політичних партій, у тиску на певні верстви населення, в законодавчій ініціативі, лобізмі, в участі експертів та ін. Причому ступінь впливу кожного із цих чинників на діючу правову систему достатньо часто змінюється [311]. Тому, розмірковуючи про систему джерел трудового права й законодавства, ми будемо мати на увазі їх формальне вираження. Отже, система джерел трудового права й законодавства – це сукупність нормативно-правових актів, що знаходяться в певному взаємозв'язку. Вона формується на підставі того чи іншого системоутворюючого критерію. Представники юридичної науки пропонують низку підстав, за якими можна класифікувати джерела трудового права й законодавства. Приміром, Н. Б. Болотіна поділяє досліджувані джерела: (а) за способом прийняття – на акти державно-правові, прийняті державними органами (закони, укази, постанови тощо), й договірно-правові, що приймаються за угодою між працівниками й роботодавцями (колективні угоди, колективні договори тощо); (б) за територіальною спрямованістю – на внутрішньодержавні й міждержавні акти (двосторонні й багатосторонні договори, угоди, пакти про права людини, конвенції МОП, ратифіковані

Верховною Радою України); (в) за юридичною силою – на Конституцію, закони, підзаконні нормативно-правові й договірно-правові акти – акти соціального партнерства, генеральну угоду, регіональні й галузеві угоди, колективний договір на конкретному підприємстві; (г) за сферою дії – на централізовані й локальні нормативно-правові акти: (д) за ступенем узагальненості – на кодифіковані, комплексні й поточні нормативно-правові акти як джерела трудового права [23, с.105].

На думку Л. П. Грузінової, зазначені джерела трудового права й законодавства слід поділяти за такими критеріями як ступінь їх важливості, місце в системі галузі права, суб'єкти, які їх приймають, сфера їх дії, ступінь узагальнення й форма [53, с.30-33].

Для класифікації джерел трудового права, як зазначає П. Д. Пилипенко, застосовують найрізноманітніші критерії. За видами відносин, які вони регулюють, ці джерела можна поділити на ті, що регулюють трудові відносини, й ті, що регулюють відносини, тісно пов'язані з трудовими, а за сферою дії нормативних актів – на загальні й локальні. При цьому вчений підкреслює, що найпоширенішим є поділ джерел трудового права залежно від юридичної сили їх актів, що містять норми трудового права. Класифікація за цим критерієм дає змогу найповніше з'ясувати характерні ознаки й особливості цих джерел [327, с.23].

Ураховуючи той факт, що ми розглядаємо систему джерел трудового права і трудового законодавства виходячи з їх формального тлумачення, найдоречніше системоутворюючим критерієм зазначеної системи обрати форму вираження в ній норм права й законодавчих приписів, тим більше, що цей критерій характеризує не тільки спосіб зовнішнього вираження джерел трудового права й законодавства, а й віддзеркалює їх юридичну силу. Таким чином, на підставі цього критерію можемо виокремити законодавчий, підзаконний і локальний рівні джерел трудового права й законодавства, особливості яких будуть розглянуті в наступних підрозділах.

4.2 Закони як найвищий рівень джерел трудового права і законодавства України

Як уже нами встановлено, система джерел права й законодавства України складається з декількох рівнів, головна роль серед яких належить тому, що формується з нормативно-правових актів вищої юридичної сили – законів, які в романо-германській (континентальній) правовій сім'ї є основним вмістилищем (формальним джерелом) правових норм і принципів, у тому числі тих, що належать до трудових галузей права й законодавства. Підтвердженням тому, що саме закони лежать у підґрунті нормативно-правового забезпечення сфери трудових відносин є ст. 92 Конституції України, яка проголошує, що виключно законами України визначаються: основи соціального захисту, форми й види пенсійного забезпечення; засади регулювання праці й зайнятості, шлюбу, сім'ї, охорони дитинства, материнства, батьківства; виховання, освіти, культури й охорони здоров'я; екологічної безпеки [132].

Перш за все необхідно чітко встановити зміст поняття «закон», що дозволить конкретизувати предмет здійснюваного в цьому підрозділі дослідження й у процесі його проведення уникнути двозначності й непотрібних розпорошень, адже поняття, як слушно зазначали свого часу В. С. Біблер і Б. В. Якушин, – це первинна одиниця знання, елементарна клітина мислення [13, с.8; 350, с.50].

У тлумачних словниках пропонується декілька трактувань слова «закон», а саме:

- постанова державної влади, що має найвищу юридичну силу;
- загальнообов'язкове правило, те, що визнається обов'язковим;
- те, що сприймається як незаперечне розпорядження, веління, обов'язкове для неухильного виконання;
- загальноприйняте, встановлене правило співжиття, норма поведінки;

- основні правила в якій-небудь ділянці людської діяльності,
- об'єктивно існуючий постійний і необхідний зв'язок і взаємозалежність між предметами, явищами або процесами, що впливають з їх внутрішньої сутності;
- основне положення якої-небудь науки, що відбиває причинно-наслідковий зв'язок між явищами, характеризує перебіг певних процесів у природі або суспільстві;
- що-небудь неминуче, незаперечне, що є проявом певної закономірності;
- сукупність догм (основних положень) якої-небудь релігії, віровчення [33, с.396-397; 80, с.140].

Із наведених тлумачень терміна «закон» можемо дійти висновку, що є природні й суспільні закони, які сприймаються як щось вихідне, незаперечне, необхідне й обов'язкове. Більш ґрунтовно осмислено поняття «закон» на сторінках філософської літератури. Скажімо Т. К. Самушик пише, що закон – це суттєвий, необхідний, стійкий, повторюваний зв'язок (відносини) між явищами. Категорія «закон» у своєму змісті висловлює те, що не залежить від нашої свідомості, факт, що предмети і явища навколишнього світу функціонують і розвиваються відповідно з притаманними їм істотними, необхідними, повторюваними, стійкими відносинами (зв'язками). Найважливіші риси закону – необхідність, загальність, повторюваність і інваріантність [178, с.243].

Л. Ф. Ільчов, П. М. Федосєєв, С. М. Ковальов, В. Г. Панов та інші у «Философском энциклопедическом словаре» визначають закон як необхідні, суттєві, стійкі, повторювані відносини між явищами. Вони зазначають, що закон виражає зв'язок між предметами, складниками відповідного предмета, між властивостями речей і властивостями всередині речі. Закони функціонування виражають суттєвий, необхідний зв'язок між співіснуючими у просторі речами і явищами. Поряд і в єдності із цими законами існують

закони розвитку. Трактування сутності закону може змінюватися від того, з точки зору якого філософського напрямку підходити до розуміння його поняття. Так, у системі об'єктивного ідеалізму він трактується як вираження світового розуму, втіленого у природі й суспільстві. З точки зору суб'єктивного ідеалізму закон привноситься суб'єктом у реальний світ: розум дає закони природі. Діалектичний матеріалізм виходить із того, що закони мають об'єктивний характер, висловлюючи реальні відносини речей. Вони можуть бути: (а) менш загальними, діючими в обмеженій сфері й досліджуваними окремими конкретними науками; (б) більш загальними, досліджуваними низкою галузей знання; (в) загальними, універсальними, що досліджуються філософією. Науковці відмічають, що реалізація законів залежить від певних умов, наявність яких забезпечує перехід наслідків, що випливають із законів, зі стану можливості в дійсність. У природі закони діють як стихійна сила. Суспільно-історичні закони, будучи рівнодіючою свідомих людських дій, є законами самої людської діяльності: вони створюються й реалізуються людьми у процесі суспільної практики. Дія суспільних законів, як і законів природи, об'єктивна [346, с.187-188].

Є. П. Нікітін та І. Т. Фролов тлумачать закон як внутрішній суттєвий і стійкий зв'язок явищ, що зумовлює їх упорядковані зміни. Поняття «закон» близьке до поняття «закономірність», що становить собою сукупність взаємопов'язаних за змістом законів, що забезпечують стійку тенденцію або спрямованість у змінах системи. Філософи підкреслюють, що типи законів в об'єктивному світі дуже різноманітні. Одні з них виражають функціональний взаємозв'язок між властивостями об'єкта, інші – взаємозв'язок між самими матеріальними об'єктами у великих за розмірами системах, між самими системами або між різними станами або стадіями в розвитку систем. Закони виражають зв'язок між конкретними фізичними, хімічними або біологічними властивостями тіл. Далі вчені відзначають, що у природі самі по собі закони реалізуються не свідомо, а в результаті об'єктивного взаємодії матеріальних

тіл. У суспільстві ж усі соціальні закони реалізуються завдяки свідомій й цілеспрямованій діяльності людей, суб'єктивному чиннику, що залежить від наявності відповідних умов. Створення останніх забезпечує перехід наслідків, що випливають із законів, зі сфери можливого у сферу дійсного. Але люди при цьому не створюють самі закони, а тільки обмежують або розширюють царину їх дії відповідно до своїх потреб та інтересів. Самі ж закони існують об'єктивно, незалежно від свідомості людей, як вираження необхідних, істотних внутрішніх відносин між властивостями речей або різними тенденціями розвитку [343, с.187-188].

У філософському словнику за редакцією Г. Шишкофа категорія закону розглядається у 2-х основних аспектах: а) закон – це припис стосовно того, як людина повинна поводитися в суспільстві (моральний закон, правовий закон), а також щодо того, як що-небудь повинно відбуватися; б) закон у природно-науковому розумінні – це положення, що виражає загальний перебіг речей у якій-небудь сфері; вислів стосовно того, яким чином що-небудь є потрібним або відбувається відповідно до «правила необхідного існування». Науковий закон – це знання, що формулюється людиною в поняття, яке має природну (об'єктивну) основу. Явища не відбуваються внаслідок якого-небудь закону, не викликаються ним, а тільки здійснюються згідно з тим чи іншим законом [342, с.162].

Із викладеного можемо зробити висновок, що в загальнофілософському значенні закон – це завжди об'єктивність, тобто він не залежить від волі й бажання людини, чи її свідомості. Причому це стосується як природних, так і суспільних законів, які встановлюються особливостями суспільного буття. Закон відображає об'єктивний стан речей, об'єктивні зв'язки між ними, а також предметами і явищами.

Для юриспруденції категорія «закон» є однією з основоположних, де вона хоча й набуває певної специфіки, втім, теж покликана відображати певний стан речей у найбільш важливих сферах суспільного життя. На

сторінках юридичної наукової й навчальної літератури пропонується низка дефініцій цієї правової категорії. Так, О. С. Пашков та О. В. Смирнов тлумачать закон як основний вид актів, що видається вищими органами влади. Закони відрізняються від інших актів державної влади тим, що вони завжди мають нормативний характер, у той же час підзаконні акти можуть бути як нормативними, так і ненормативними [293, с.98].

І. М. Погребний пише, що закон – це нормативно-правовий акт, який має вищу юридичну силу, приймається в особливому порядку й регулює найбільш важливі суспільні відносини [200, с.58]. В. В. Лазарєв вважає, що закон – це такий нормативно-правовий акт, що приймається в особливому порядку, володіє вищою юридичною силою й виражає державну волю по ключових питаннях суспільного життя [316, с.145].

В. О. Котюк пропонує таку дефініцію закону: це нормативно-правовий акт вищого представницького органу державної влади (Верховної Ради України) або всього народу (під час проведення референдуму), який регулює найбільш важливі суспільні відносини, виражає волю й інтереси більшості населення, має найвищу або вищу юридичну силу стосовно всіх інших нормативно-правових актів [138, с.42].

Деякі вчені-правознавці вважають, що це прийнятий в особливому порядку вищим представницьким органом державної влади або самим народом первинний нормативно-правовий акт з основних питань життя, що володіє найвищою юридичною силою й виражає загальну державну волю та уявлення про справедливість, що склалися в суспільстві [310, с.99,100].

Згідно з позицією М. М. Марченка, в повсякденному житті й у побуті оперування терміном «закон» для позначення будь-якого нормативного акта, що виходить від держави, є досить поширеним і цілком допустимим, бо підкреслює важливість дотримання всіх законодавчих актів, а не тільки закону. Юридично ж це є вельми некоректним. Ототожнення закону з іншими нормативно-правовими актами вносить плутанину в різні форми

(джерела) права, знижує ефективність їх застосування. У зв'язку із цим правник наголошує, що в науковій і навчальній юридичній літературі набагато частіше використовується поняття закону у «вузькому», власному його розумінні. Досить типовими при цьому є його дефініції, які відбивають сформовані уявлення про закон на сучасному етапі, а саме: а) це прийнятий в особливому порядку первинний правовий акт з основних питань життя держави, що виражає безпосередньо державну волю й має вищу юридичну силу; б) це нормативно-правовий акт, прийнятий вищим представницьким органом держави в особливому законодавчому порядку, який має вищу юридичну силу й регулює найбільш важливі суспільні відносини з точки зору інтересів і потреб населення країни; в) це нормативний акт, що приймається в особливому порядку, володіє найбільшою (після Конституції) юридичною силою і спрямований на регулювання найбільш важливих суспільних відносин [256, с.514].

У підручнику з теорії держави і права за редакцією В. К. Бабаєва відзначається той факт, що термін «закон» у спеціальній і популярній правовій літературі часто означає загальнообов'язкове правило, забезпечене примусовою силою держави; у такому розумінні закон ототожнюється, по суті, з правом. Однак у суто юридичному значенні закон – це правовий акт, володіючий специфічними, притаманними лише йому ознаками [256, с.329].

В. Є. Чиркін зауважує, що в країнах романо-германського типу розрізняють поняття «закон» у сенсі матеріальному (тобто як будь-яку норму, яка виходить від держави, незалежно від форм її викладення) і формальному (як прийнятий в особливому порядку акт вищого представницького органу, що має вищу юридичну силу) [356, с.9].

З точки зору О. Ф. Скаун, закон – це нормативно-правовий акт представницького вищого органу державної влади або громадянського суспільства (безпосередньо народу), який регулює найважливіші питання суспільного життя, установлює права й обов'язки громадян, має вищу

юридичну силу і приймається з дотриманням особливої законодавчої процедури [282, с.316].

Автори словника соціологічних і політичних термінів визначають закон як нормативний акт вищого органу державної влади, прийнятий у встановленому конституцією порядку. Він має вищу юридичну силу щодо актів інших державних органів і громадських організацій [287, с.40].

В. Ф. Погоріло й С. В. Бобровник трактують закон як нормативний акт вищої юридичної сили, що регулює найважливіші суспільні відносини, приймається органом законодавчої влади або референдумом, виступає основною категорією законодавчої системи, а тому його вивчення займає центральне, місце в юридичній теорії й законодавчій техніці [363].

Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, Д. О. Безносенко та інші охарактеризували закон як нормативно-правовий акт органу законодавчої влади або самого народу, який регулює найважливіші суспільні відносини, приймається в особливому порядку, має найвищу юридичну силу, є головним засобом зовнішньої публічної фіксації й нормативного закріплення права, що створює можливість чіткого визначення його конкретного змісту та подальшого захисту [64, с.244,245].

З точки зору М. В. Цвіка й О. В. Петришина, закон становить собою нормативно-правовий акт вищої юридичної сили, який прийнятий в особливому порядку парламентом або безпосередньо народом і визначає відправні засади правового регулювання суспільних відносин [72, с.282].

Одна з найбільш вдалих дефініцій поняття «закон», як вбачається, належить авторам «Популярної юридичної енциклопедії»: закон – це нормативно-правовий акт вищого представницького органу державної законодавчої влади або самого народу, який регулює найбільш важливі суспільні відносини, виражає волю й інтереси більшості населення, втілює основні права людини та інші загальнолюдські цінності й має найвищу юридичну силу щодо інших нормативно-правових актів [206, с.142].

Варто відмітити й дефініцію терміна «закон», запропоновану І. М. Овчаренком, який, досліджуючи проблематику законів як джерел права, доходить висновку що це нормативно-правовий акт вищого представницького органу державної влади або самого народу, який регулює найбільш важливі суспільні відносини шляхом установлення загальнообов'язкових правил (норм), приймається з дотриманням законодавчої процедури й володіє вищою юридичною силою [185, с.53].

Отже, якщо не зважати на деякі зовнішні відмінності у вищерозглянутих формулюваннях поняття «закон», можна стверджувати, що більшість правників однастайні в баченні цього питання. Цікаво, що, попри наявність досить потужного теоретичного підґрунтя, повноцінного офіційного визначення терміна «закон» в Україні все-таки не існує. Намагаючись хоч якось усунути цю прогалину, окремі спроби сформулювати останній робилися Міністерством юстиції України в Методичних рекомендаціях щодо розроблення проектів законів та дотримання вимог нормопроектної техніки, в яких тлумачиться як нормативно-правовий акт, що регулює найбільш значущі, найважливіші суспільні відносини шляхом установлення загальнообов'язкових правил (норм) [162]. Аналогічне за змістом його визначення міститься й у наказі Державного комітету України по водному господарству «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення проектів законів та дотримання вимог нормопроектної техніки» від 12 січня 2004 р., № 4 [229].

Є сенс також відзначити Положення про Державне агентство України з управління державними корпоративними правами та майном від 13 квітня 2011 р., № 451/2011 (на сьогодні він втратив свою чинність), у якому міститься досить змістовне, на нашу думку, трактування поняття «закон»: це нормативно-правовий акт, що приймається в особливому порядку органом законодавчої влади, регулює найбільш важливі суспільні відносини, виражає волю й інтереси більшості населення, має вищу юридичну силу щодо інших

нормативно-правових актів, є загальнообов'язковим для всього населення, держави й охороняється державною владою [243].

Загалом, як бачимо, складається досить дивна ситуація: термін «закон», який є формальним, найвищого рівня джерелом права й законодавства, в тому числі і їх трудових галузей, визначається в документах підзаконного характеру, що мають меншу юридичну силу й порівняно із законами й повинні відповідати їм. Однією з причин означеної проблеми, з нашої точки зору, є відсутність в українському законодавстві фундаментального закону «Про нормативно-правові акти». У Республіці Казахстан, наприклад, діє закон «Про нормативні правові акти», в якому встановлено, що закон – це нормативний правовий акт, який регулює найважливіші суспільні відносини, встановлює основоположні принципи й норми, передбачені п. 3 ст. 61 Конституції Республіки Казахстан, що приймається Парламентом Республіки, а у випадках, передбачених пп. 3 ст. 53 Конституції, Президентом Республіки Казахстан [180].

Нагадаємо, що в Україні теж робилися спроби створити закон «Про нормативно-правові акти», але далі проектної роботи справа не пішла. В одному з таких законопроектів, який вносився народним депутатом України VI скликання Ю. Р. Мірошниченком, визначалося, що закон – це нормативно-правовий акт, що приймається Верховною Радою України або всеукраїнським референдумом, який регулює найбільш важливі суспільні відносини шляхом установлення статусу загальнообов'язкових правил поведінки суб'єктів таких відносин і відповідальності за порушення зазначених правил [257]. На наше переконання, запропоноване в названому законопроекті тлумачення терміна «закон» аж ніяк не розкриває всієї сутності закону як головного джерела права й національного законодавства, в тому числі їх трудових галузей.

Вважаємо, що, підходячи до формулювання поняття «закон», необхідно враховувати точку зору В. П. Ємельянова, який наголошує, що в цьому

процесі 3 основні аспекти – соціально-економічний, державно-політичний і юридичний. Перший (соціально-економічний) охоплює сукупність соціальних, економічних і суспільних чинників, що відбивають сутність права й об'єктивні закони розвитку правового регулювання суспільних відносин; другий (політичний) указує на прояв волі політично пануючих соціальних верств і виражається в установлених нормах права; третій (юридичний) полягає в тому, що закон в об'єктивній дійсності – це писаний документ, що закріплює правові норми й має найвищу юридичну силу [51, с.17,18].

Перейдемо до розгляду ознак закону, з приводу чого у правовій науковій літературі теж існує багато точок зору. Так, Л. Шестопалова до кола головних ознак включає те, що він має: а) виключного суб'єкта і спеціальну законодавчу процедуру; б) володіє вищою юридичною силою в системі нормативно-правових актів і загальнообов'язковістю; в) містить у собі, як правило, первинні норми права; г) установлює права й обов'язки громадян відповідно до загальновизнаних цінностей людства; д) характеризується формальною визначеністю; е) приймається в суворій відповідності Конституції й раніше прийнятим законам; є) не потребує додаткового затвердження; ж) може бути змінений тільки законом і перевірений на відповідність Конституції тільки Конституційним Судом України [317, с.136-138].

Викликає цікавість до цього питання підхід С. С. Алексєєва, який виходить із того, що ознаки закону можуть бути поділені в такий спосіб: (1) матеріальні, що характеризують його з точки зору джерела, змісту і значення; (2) специфічно-правові, які відображають юридичні властивості закону й особливості правотворчої процедури [6, с.220].

М. В. Цвік і О. В. Петришин переконані, що закони відрізняються від інших видів нормативно-правових актів за такими ознаками: а) вони приймаються вищим представницьким органом держави (парламентом) або

безпосередньо народом (шляхом референдуму). В Україні прийняття законів є компетенцією Верховної Ради. Народ України здійснює законодавчі повноваження через всеукраїнський референдум; б) регулюють найбільш соціально значущі, типові, сталі суспільні відносини; в) мають вищу юридичну силу щодо всіх інших нормативних актів; г) приймаються в особливому порядку [72, с. 282].

Автори «Большой юридической энциклопедии» до числа основних ознак закону відносять такі вимоги: (а) вони приймаються тільки органом законодавчої влади або народом шляхом референдуму, (б) мають вищу юридичну силу, яка означає, що зміст усіх інших нормативних актів не повинен їм суперечити, (в) ніхто не вправі скасувати закон, окрім органу, який його видав, (г) регулюють найбільш важливі й основоположні відносини, (д) містять норми первинного, вихідного характеру, (е) приймаються в особливому процесуальному порядку [24].

З точки зору О. Ф. Скакун, головними ознаками закону є те, що він: (1) виступає особливим різновидом нормативно-правових актів – законодавчим актом, що приймається вищим представницьким органом держави або безпосередньо громадянським суспільством; (2) містить первинні норми права, до того ж норми з ключових, основних питань життя, установлює права і обов'язки громадян; (3) створюється в суворій відповідності з Конституцією й узгоджується з раніше прийнятими законами; (4) володіє вищою юридичною силою в системі нормативно-правових актів; (5) приймається з дотриманням особливої законодавчої процедури, що йменується законодавчим процесом; (6) може бути скасований тільки спеціальним законом і перевірений на відповідність Конституції тільки Конституційним Судом України [282, с.366-367].

Досить змістовний перелік ознак, притаманних закону як особливому джерелу права й законодавства, наводить І. М. Овчаренко, а саме: а) він є нормативно-правовим актом за змістом; б) це конкретний законодавчий акт,

що відрізняється від підзаконних актів за винятковістю суб'єкта законодавчої процедури; в) приймається вищим представницьким органом країни (в Україні – Верховною Радою) або громадянським суспільством (безпосередньо народом) в порядку референдуму; г) має найвищу юридичну силу в системі нормативно-правових актів і характеризується загальною обов'язковістю; д) містить, як правило, первинні, початкові норми права, встановлює права й обов'язки громадян відповідно до загальновизнаних людських цінностей; е) йому властива формальна визначеність; є) приймається в суворій відповідності з Конституцією й раніше ухваленими законами; ж) не потребує додаткового затвердження; з) може бути замінений тільки законом і перевірений на відповідність Конституції лише Конституційним Судом України [185, с.49].

З огляду на викладені точки зору науковців, а також представників офіційної влади щодо розуміння поняття «закон» та щодо його ознак, можемо зробити висновок, що закони, як окремий рівень джерел трудового права й законодавства, становлять собою систему нормативно-правових актів, тобто офіційних документів найвищої юридичної сили, які містять приписи з урегулювання найбільш важливих і принципових аспектів трудових і тісно пов'язаних з 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 й виражають інтереси більшості населення.

У цій дефініції враховані усі 3 зазначені нами загальні критерії, які має відображати закон як джерело права й законодавства, в тому числі і їх трудових галузей, як-от:

– указівка на те, що закон – це офіційний документ, прийнятий у встановлених формі й порядку, що характеризує його формальну сторону, тобто форму його виявлення в об'єктивній дійсності;

– політичний аспект закону виявляється в тому, що його видає носій державної влади, яким за Конституцією є Український народ, який реалізує цю владу безпосередньо або через представницькі органи – Верховну Раду України (парламент), яка служить єдиною ланкою державного механізму, уповноваженого на прийняття законів. Зауважимо, що в історії держави і права України був період, коли права щодо законодавчої діяльності були тимчасово делеговані уряду – Кабінету Міністрів України. Так, у Законі Верховної Ради України «Про тимчасове делегування Кабінету Міністрів України повноважень видавати декрети у сфері законодавчого регулювання» від 18 листопада 1992 р., № 2796-XII встановлювалося, що з метою оперативного вирішення питань, пов'язаних зі здійсненням ринкової реформи, делегувати Кабміну України тимчасово, строком до 21 травня 1993 р., повноваження видавати декрети у сфері законодавчого регулювання з питань, передбачених п. 13 ст. 97 Конституції України (на той час це була Конституція УРСР від 20 квітня 1978 р., № 888-IX), щодо відносин власності, підприємницької діяльності, соціального й культурного розвитку, державної, митної, науково-технічної політики, кредитно-фінансової системи, оподаткування, державної політики, оплати праці й ціноутворення [251];

– соціально-економічний аспект полягає в тому, що закон у демократичній, правовій, соціальній державі з ринковою економікою повинен ґрунтуватися на основних загальносоціальних і правових принципах, відображати соціально-економічні потреби й запити більшості населення, тобто відповідати тенденціям суспільного життя, а в певному сенсі навіть випереджати їх, створюючи нормативно-правове підґрунтя для його подальшого розвитку.

Запропоноване нами визначення закону як джерела трудового права й законодавства, звичайно, має дещо ідеалізований вигляд, тобто він має відповідати принципам гуманізму й верховенства права, об'єктивності й доцільності, вимогам загальності й загальнообов'язковості. Однак на

практиці досить часто закони, зокрема, регулюючі трудові й тісно пов'язані з ними відносини, в силу низки чинників, у тому числі й через складну й не в міру заполітизовану процедуру, не встигають за розвитком суспільних відносин, процесів і явищ, а на момент їх прийняття можуть уже бути неактуальними, а тому вони стають вже не такими, що стимулюють розвиток суспільних відносин, а, навпаки, – стримуючими.

Яскравим прикладом висловленому є давно застарілий чинний Кодекс законів про працю України, який навіть з численними поправками внесеними до нього і змінами не відповідає реаліям сучасного життя, через що сфера праці в Україні не може розкритись і реалізуватись повною мірою. Відзначимо також те, що нерідко закони не відображають інтереси більшості населення, а провадять у життя інтереси владної еліти й наближених до їх кола бізнесменів, які найчастіше виступають у ролі роботодавців, а значить, зацікавленими в тому, щоб законодавчо збільшити свої повноваження щодо працівників і зменшити коло своїх обов'язків перед ними і, навпаки, звести до мінімуму права працівників і якомога більше поставити їх у залежність від них. Та це й не дивно, адже приймати закони з питань регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин мають право тільки Верховна Рада й народ України, який реалізує це право через вільне волевиявлення на референдумах, які організовуються й відбуваються відповідно до Конституції й Закону «Про всеукраїнський референдум» [221]. Утім, на практиці референдум, як спосіб прийняття законів, практично не застосовується: зокрема, в Україні з часів проголошення нею незалежності було проведено всього 2 референдуми (у 1991 р. і 2000 р.). Цілком очевидно, що кожен закон виносити на всенародне голосування практично неможливо, проте найважливіші з них обов'язково потрібно оцінювати з боку суспільства – якщо не через референдум, то хоча б шляхом всенародного опитування (плебіситу), що, до речі, сьогодні, в умовах тотальної комп'ютеризації й

наявності загальнодоступної мережі Інтернет, зробити набагато простіше, аніж раніше.

Як свідчить дійсність, основне значення у формуванні законодавчого рівня джерел трудового права й законодавства відіграє парламент України, до повноважень якого, зокрема, належить: (1) внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбачених розділом XIII цієї Конституції; (2) призначення всеукраїнського референдуму з питань, визначених статтею 73 цієї Конституції; (3) прийняття законів та ін. [132].

Законодавча діяльність, як урегульована відповідними нормативно-правовими актами послідовність дій, здійснюваних компетентними суб'єктами щодо розроблення, обговорення, прийняття й видання законів, має досить складну і тривалу процедуру, яка регулюється Конституцією, Регламентом Верховної Ради України [249], указом Президента «Про затвердження Положення про порядок роботи з законопроектами та іншими документами, що вносяться Президентом на розгляд Верховної Ради України» [231], постановою Кабміну України «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» [234], розпорядженням Президента «Про порядок проведення експертизи і підготовки на підпис Президентіві України законів України» [246], положеннями Методичних рекомендацій щодо розроблення проектів законів та дотримання вимог нормопроектної техніки, схвалених Міністерством юстиції України [162], та ін. Закони, що регламентують трудові й тісно пов'язані з ними, відносини, проходять ті ж стадії, що й інші закони. У загальному вигляді процес створення законів має нижченаведений вигляд.

1. Предпроектна стадія як законодавча ініціатива, тобто внесення проекту закону в законодавчий орган, що здійснюється в офіційному порядку певними органами й особами [32]. Право на внесення до парламенту України законодавчої пропозиції чи поправок до законопроектів згідно зі ст. 93 Конституції України мають Президент, народні депутати й Кабінет Міністрів

України [72, с.282]. Законопроекти, визначені Президентом України як невідкладні, розглядаються Верховною Радою України позачергово [132]. У ст. 89 Закону «Про Регламент Верховної Ради України» закріплено, що Кабінет Міністрів України має виключне право на внесення проекту закону про Державний бюджет України. Проект закону про надання згоди на обов'язковість міжнародних договорів України вносить Президент або Кабінет Міністрів України. Проекти резолюцій, декларацій, звернень, заяв вносять народні депутати. Право законодавчої ініціативи здійснюється шляхом внесення до Верховної Ради: (а) проектів законів, постанов, (б) проектів інших актів Верховної Ради України, (в) пропозицій до законопроектів, (г) поправок до законопроектів [249].

2. Проектна стадія, що передбачає: а) прийняття рішення про підготовку законопроекту; б) включення відповідної пропозиції до плану законодавчих робіт; в) доручення тим чи іншим органам на розроблення законопроекту; г) організаційно-технічне й фінансове забезпечення підготовки законопроекту, розроблення його концепції, підготовка тексту проекту закону й додатків до нього, попередня його експертиза; д) подання законопроекту до законодавчого органу, прийняття його до розгляду, обговорення й узгодження [32; 72, с.282].

Відзначимо, що Регламент Верховної Ради України [249] установлює чіткі вимоги до оформлення законопроектів. Так, законопроект подається до Верховної Ради України за підписом особи, яка має право законодавчої ініціативи або представляє орган, наділений останнім. Якщо законопроект ініційовано декількома народними депутатами, ініціатором його внесення вважається депутат, прізвище (підпис) якого на ньому зазначено першим. Якщо зазначений депутат відкликає свій підпис, ініціатором вважається той, чиє прізвище є наступним. Ініціатор внесення чи представник суб'єкта права законодавчої ініціативи має право на доповідь законопроекту на пленарному засіданні Верховної Ради України й головного комітету чи тимчасової

спеціальної комісії із цього питання. Законопроект, у якому пропонується внести зміни до закону (законів), не може поєднуватися зі змінами до Конституції України. Він може передбачати внесення змін лише до тексту первинного законодавчого акта (закону, кодексу, основ законодавства тощо), а не до закону про внесення змін до цього законодавчого акта. Кожен законопроект повинен містити положення щодо порядку набрання ним чинності. Якщо для реалізації положень поданого законопроекту після його прийняття необхідні зміни до інших законів, ці зміни мають викладатися в його розділі «Перехідні положення» або в одночасно внесеному його ініціатором окремому законопроекті. До законопроекту додається перелік законів та інших нормативних актів, прийняття або перегляд яких треба здійснити для реалізації його положень у разі його прийняття.

Разом з вищезазначеними вимогами до оформлення законопроекту до нього також додаються супровідні документи, зокрема список авторів законопроекту, пропозиція щодо кандидатури доповідача на пленарному засіданні й пояснювальна записка, що має містити: (а) обґрунтування необхідності прийняття законопроекту, його цілей, завдань і основних положень, а також місця в системі законодавства; (б) аргументація щодо очікуваних соціально-економічних, правових та інших результатів застосування закону після його прийняття; (в) інші відомості, необхідні для розгляду законопроекту [249]. Зокрема, його фінансово-економічне обґрунтування (в разі потреби додається порівняльна таблиця, що містить редакцію відповідних положень, статей, частин, пунктів, абзаців тощо чинного закону й нову його редакцію з урахуванням запропонованих змін.

Якщо ініціатором законопроекту дотримані всі вимоги щодо його оформлення й доповнення необхідною супровідною документацією, такий проект реєструється в Апараті Верховної Ради України. Після цього не пізніш як у 5-денний строк направляється парламенту або відповідно до розподілу обов'язків Першим заступником, заступником Голови парламенту:

(а) в комітет, який відповідно до предметів відання визначається головною особою з підготовки й попереднього розгляду законопроекту; (б) комітет, до предмета відання якого належать питання бюджету, для проведення експертизи щодо його впливу на показники останнього й відповідності законам, що регулюють бюджетні відносини; (в) комітет, до предмета відання якого належать питання боротьби з корупцією, для підготовки експертного висновку щодо його відповідності вимогам антикорупційного законодавства; (г) комітет, до предмета відання якого належить оцінка відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції для підготовки експертного висновку [249].

Після цього головним комітетом не пізніше як у 30-денний строк розглядається попередньо законопроект, ухвалюється висновок щодо доцільності включення його до порядку денного сесії Верховної Ради України, до якого додаються висновки комітетів, до предметів відання яких належать питання Держбюджету, боротьби з корупцією й оцінювання відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, які мають бути подані до головного комітету не пізніше як через 21 день з дня отримання законопроекту, проекту іншого акта для надання висновку. При цьому для попереднього розгляду законопроекту на засідання головного комітету запрошується ініціатор внесення законопроекту або представник суб'єкта права законодавчої ініціативи, а за необхідності – представники Кабінету Міністрів України, міністерств, інших державних органів, об'єднань громадян, а також експерти, фахівці та інші особи. За результатами розгляду й обговорення проекту закону приймаються такі рішення: а) повернути проект закону на доопрацювання із визначенням головних зауважень і строку доопрацювання; б) надіслати проект закону на додаткову експертизу; в) відхилити проект закону із зазначенням причин цього; г) схвалити текст закону в цілому і

внести його на всенародний референдум; д) прийняти закон і направити його на підпис Президентів України [72, с.283].

3. Стадія прийняття закону, в перебігу якої законопроекти включені до порядку денного сесії Верховної Ради України, приймаються на пленарних засіданнях парламенту шляхом голосування (в цілому або постатейно) простою чи конституційною більшістю.

4. Засвідчувальна стадія: санкціонування (підписання) закону главою держави у встановлені Конституцією строки [32]. Відповідно до ст. 130 Регламенту Верховної Ради України прийнятий нею текст закону не пізніш як у 10-денний строк оформлюється головним комітетом, візується його головою й керівником секретаріату цього комітету або особами, які виконують їх обов'язки, керівником юридичного підрозділу й керівником підрозділу, на який в установленому порядку покладено цю функцію, й направляється на підпис Голові Верховної Ради України. Якщо текст закону завізований із зауваженнями, останні разом з текстом закону подаються Голові парламенту. Голова підписує поданий на підпис закон не раніше 2-х і не пізніше 5-ти днів з дня його подання, крім випадків, передбачених цим Регламентом [249].

5. Інформаційна стадія, що передбачає промульгацію (лат. оголошення, обнародування, оголошувати, обнародувати) закону, тобто підписання закону главою держави й видання спеціального акта-розпорядження про його офіційне опублікування. Це здійснюється, як правило, актом глави держави – указом, наказом тощо – включенням закону до єдиного державного реєстру нормативних актів, де вказується його реєстраційний код та його опублікуванням в офіційних виданнях [32]. Відповідно до ст. 139 Регламенту Верховної Ради України підписані Президентом закони не пізніше наступного дня після їх підписання передаються Апаратом Верховної Ради для опублікування в газеті "Голос України" й у Відомостях Верховної Ради

України. Публікація законів у цих друкованих засобах масової інформації вважається офіційною [249].

Отже, спираючись на вищерозглянуте, можемо зробити певні висновки про властивості законів та 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 і (б) становлять собою одночасно фундамент і верхівку системи трудового законодавства. А в який же саме спосіб? Так, у матеріальному розумінні, закон є таким же носієм нормативних приписів, як і інші нормативно-правові акти, однак ті сторони й аспекти суспільного життя, що їх регламентують приписи законів мають принципове, базисне значення для нормального існування й розвитку трудової сфери суспільних відносин. Ось чому законодавчі приписи в основному мають загальний характер і відіграють роль, так би мовити, відправного пункту, орієнтиру для інших нормативно-правових актів, які у своєму змісті повинні розвивати законодавчі положення. Таким чином, закони становлять матеріальне підґрунтя системи трудового законодавства. Що ж стосується нашого твердження, що закони займають верхівку системи трудового законодавства, як, власне кажучи, й будь-якої іншої галузі національного законодавства, то воно ґрунтується на тому, що закони мають найвищу юридичну силу, займають найвищу ланку в ієрархічній структурі трудового законодавства, а всі інші нормативно-правові акти повинні прийматися виключно з урахуванням вимог законів і не можуть їм суперечити. Отже, в цьому й виявляється зміст матеріальної й формально-юридичної сторони закону, а саме:

- щоб певний нормативний акт став основоположним у системі трудового законодавства, йому належить мати найвищу юридичну силу;
- закони мають найбільший ступінь узагальнення, що стосується як питань його чинності за територією й колом осіб, так і змісту його приписів. Інколи зайва узагальненість перешкоджає ефективному регулюванню

суспільних відносин, оскільки неконкретні, розпливчасті нормативні приписи законів стають причиною численних підзаконних нормативно-правових актів, які досить часто суперечать не тільки один одному, а й самому закону, на підставі й на виконання якого вони приймаються;

- вирізняються закони відносною стабільністю й розраховані на тривалий строк дії;

- мають складну, тривалу процедуру прийняття, що має двоякий характер. З одного боку, ретельність процедури є запорукою високої якості прийняти законів, з другого (як уже нами зазначалося) – такий громіздкий законодавчий механізм досить часто стає на заваді нормальному врегулюванню трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, адже законодавча діяльність не встигає за розвитком суспільного життя й новими вимогами, запитами й потребами, що з'являються в його процесі. Причинами цьому виступають різні умови й чинники, зокрема, політичні суперечки, які перешкоджають нормальному ритму роботи законодавчого органу України. Тому в законодавчому процесі дуже важливо знайти баланс між якістю законів та оперативністю їх прийняття, і тільки після цього вони отримують необхідну регулятивну ефективність і дієвість;

- виражають закони волю народу щодо того, як повинні функціонувати й розвиватися трудові відносини на конкретному історичному етапі свого розвитку. Звісно ж, коли закони приймаються парламентом України, народна воля виражається опосередковано.

На сьогодні в Україні законодавчий рівень джерел трудового права має низку недоліків.

По-перше, оскільки, як уже неодноразово наголошувалося, закони, хоча і приймаються доволі часто, вони не завжди відповідають реаліям сьогодення, тобто законодавчі приписи, що становлять їх зміст, бувають неактуальними, не відповідаючими вимогам своєчасності й доцільності, в силу чого цілий спектр існуючих відносин у сфері праці не реалізується

належним чином, бо законодавством вони не врегульовуються й не захищаються.

По-друге, низка нормативно-правових актів є неефективними, виявляється велика різниця між очікуваними й наявними (дійсними) результатами їх регулятивного впливу на трудові й тісно пов'язані з ними відносинами. Однією з основних причин цієї проблеми є недосконалість нормотворчої діяльності, що виникає перш за все через нехтування її суб'єктами правил юридичної техніки, яка становить собою сукупність вироблених у юриспруденції засобів і правил зовнішнього вираження в текстах різних правових актів (нормоустановчого, нормозастосовного або інтерпретаційного характеру, актів систематизації законодавства) загальнообов'язкових правил поведінки. Безпосереднім предметом юридичної техніки виступають юридичні акти-документи й акти їх систематизації.

Нормотворчу техніку О. Є. Гіда, характеризує як систему правил і засобів вираження змісту нормативно-правового акта, використання яких забезпечує повноту, стислість, точність, чіткість, зрозумілість і несуперечність нормативно-правових актів і системні зв'язки між ними [319]. О. Ф. Скакун із цього приводу пише, що юридична техніка – це система засобів, правил і прийомів підготовки компетентними органами юридичних актів. Юридична техніка у правотворчості охоплює нормативні акти (техніко-юридичні прийоми і правила при виробленні законів і підзаконних актів), а у правозастосовній діяльності – індивідуальні акти (техніко-юридичні прийоми і правила при виробленні судових актів, договорів). Учена зазначає, що юридична техніка містить у собі методики роботи над текстами нормативно-правових актів, прийоми найдосконалішого викладу думки законодавцем (іншими суб'єктами правотворчості) у статтях нормативно-правових актів, вибір найдоцільнішої структури кожного з них, термінології й мови, способи оформлення змін, доповнень, повного або

часткового скасування, об'єднання нормативно-правових актів тощо. Вона забезпечує юридичну досконалість нормативних документів [284, с.510].

Серед основних недоліків нормотворчої діяльності, яких допускаються її суб'єкти, є недосконалість оперування такими прийомами юридичної техніки, як використання й визначення юридичної термінології. Адже низка понять трудового права й законодавства або взагалі не знайшли свого офіційного тлумачення на рівні законів, або ж мають досить спірні формулювання, що, у свою чергу, негативно відбивається на якості правозастосовної діяльності. Зокрема, брак або нечіткість понятійно-категоріального апарату роботодавці можуть використовувати на свою користь під час застосування норм трудового права. Без високоякісної законодавчої техніки неможливо повноцінно гарантувати і забезпечити панування принципів верховенства й верховенства закону.

По-третє, для законодавчого рівня джерел трудового права характерною є безсистемність. На цьому недоліку, до речі, наголошує О. М. Ярошенко, який зазначає, що «до фундаментальних проблем вітчизняної науки належить проблема встановлення оптимальної кількості законів... Викликає стурбованість також маловажність значної частини законів, хоча вони мають регулювати лише найважливіші суспільні відносини». Науковець підкреслює, що вчені-юристи вже давно виступають проти того, щоб держава мала значну кількість законів і нормативно-правових актів, у яких так легко заплутатись [371, с.95]. Частково вирішити цю проблему можна шляхом проведення систематизації джерел трудового права й законодавства, яку слід розуміти як постійну форму розвитку й упорядкування діючої правової системи, що здійснюється: (а) для встановлення й усунення прогалин, протиріч у чинному законодавстві, внесення до нього коректив, (б) підвищення ефективності законодавства, (в) забезпечення можливості оперативно знаходити і правильно тлумачити всі потрібні правові норми, (г) сприяння вивченню законодавства, а також його дослідженню [91].

Систематизація може мати вигляд інкорпорації, консолідації й кодифікації. Особливе значення належить останній формі. Кодифікація – це вид систематизації законодавства, який передбачає змістовне перероблення (усунення розбіжностей і протиріч, скасування застарілих норм) маючих спільний предмет і метод правового регулювання нормативно-правових актів і створення нового систематизованого нормативно-правового акта. По суті, вона, як вища правотворча форма систематизації нормативного матеріалу, узагальнює, доповнює і впорядковує лише чинне законодавство, об'єднуючи його в певній галузі права. Результатом кодифікації є прийняття нового зведеного нормативно-правового акта стабільного змісту, що впорядковує значну частину суспільних відносин у сфері дії тієї чи іншої галузі права. Акт кодифікації завжди значний за обсягом і має складну структуру.

Таким результатом кодифікації законодавчих джерел трудового права має стати і прийняття нового зведеного нормативно-правового акта – Трудового кодексу України, який стане стрижневим законом у царині використання найманої праці, а також тісно пов'язаних із цим відносин. Зауважимо, що створення чіткої централізованої, ієрархічної системи трудового законодавства аж ніяк не означає жорстку централізацію в питанні державного регламентування трудових відносин; навпаки, оновлене законодавство повинно більше уваги приділяти питанням соціального партнерства, дозволяючи працівникам і роботодавцям самостійно, без надмірного державного втручання, на договірних засадах урегульовувати свої взаємовідносини. Із цього приводу слушною є думка, що сьогодні слід рішуче переходити від жорсткої централізованої державної регламентації праці до договірного на національному, регіональному й галузевому рівнях, а також на конкретних підприємствах, в установах та організаціях. Власники підприємств, установ та організацій або уповноважені ними органи разом із трудовими колективами або їх представниками – профспілковими органами – повинні мати набагато більше можливостей самим вирішувати питання

організації праці, її нормування, робочого часу й часу відпочинку, оплати праці, виплати різних компенсацій тощо [302].

Завершуючи розгляд питання про рівень трудового законодавства, зазначимо, що ми охарактеризували його в загальному вигляді, тобто всередині він теж має власну структуру з Конституцією на верхівці. Внутрішня організація законодавчого рівня зумовлена різновидами законів, до яких, зокрема, належать конституційні, кодифіковані, поточні, надзвичайні та ін. Наголосимо, що поруч з вищезначеним колом проблем на законодавчому рівні джерел трудового права існує ще низка недоліків, без змістовного вирішення яких досягнути ефективного правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин буде дуже важко. У свою чергу, всебічне і глибинне опрацювання законів, а також науково-обґрунтований і виважений підхід до їх створення дозволить не тільки якісно й ефективно управляти існуючими соціальними відносинами і процесами, а й випереджати їх, створюючи необхідні юридичні підвалини для їх подальшого розвитку й удосконалення.

4.3 Підзаконна нормотворчість як джерело трудового права і законодавства

Хоча закони і становлять фундамент трудового законодавства, втім, у силу складності і громіздкості процедури їх прийняття, а також багатоаспектності й динамічності розвитку суспільних відносин вони не можуть передбачити й урегулювати всі важливі моменти трудових і тісно пов'язаних з ними, відносин. До того ж законодавчі приписи в низці випадків мають доволі загальний характер. Ось чому, щоб на практиці їх норми повніше й чіткіше враховували всі нюанси розвитку суспільно-державного життя, потрібні більш гнучкі й оперативні нормативно-правові акти, які, так би мовити, адаптували б абстрактні (узагальнені) положення законів до

існуючих реалій. Такі нормативно-правові акти прийнято йменувати підзаконними. Отже, наступним за своїм значенням рівень формальних джерел трудового права й законодавства розглянемо рівень підзаконної нормотворчості, правом якої у сфері регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин наділене доволі широке коло суб'єктів. Скласти приблизне уявлення про перелік останніх можна на підставі ст. 6 проекту Закону «про нормативно-правові акти» [257], відповідно до якої підзаконними нормативно-правовими актами є: (а) постанови Верховної Ради України, (б) укази Президента України, (в) постанови Кабінету Міністрів України, (г) накази, розпорядження, рішення міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, накази їх територіальних органів, (д) накази, постанови, розпорядження інших органів державної влади, які відповідно до законодавства є суб'єктами нормотворення, (е) постанови Верховної Ради Автономної Республіки Крим, (є) постанови Ради міністрів Автономної Республіки Крим, (ж) накази міністерств та інших республіканських органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, (з) розпорядження голів місцевих державних адміністрацій, (и) рішення місцевих референдумів, (і) рішення місцевих рад та їх виконавчих органів, (ї) розпорядження сільських, селищних, міських голів, голів районних у містах, районних, обласних рад. Складовою частиною таких актів можуть бути правила, порядок, регламент, статут, положення, інструкція, які мають однакову юридичну силу з нормативно-правовими актами, що їх затверджують.

Підзаконна нормотворчість – це діяльність компетентних органів влади, як правило, виконавчої, а також органів місцевого самоврядування й безпосередньо територіальних громад щодо розроблення, прийняття і введення в дію нормативно-правових актів, які мають меншу юридичну силу порівняно із законами. Поняття «підзаконний нормативно-правовий акт», на відміну від поняття «закон», є збірним, і включає низку результатів

нормотворчої діяльності суб'єктів різних за своїм правовим статусом. На сторінках юридичних видань, а також літератури з державного управління висловлюється чимало думок з приводу розуміння сутності підзаконних нормативно-правових актів та їх призначення (місця) в системі джерел права й законодавства, в тому числі їх трудових галузей. Скажімо, В. К. Бабаєв вважає, що підзаконний нормативно-правовий акт становить собою юридичний акт, що приймається згідно із законом і не суперечить йому. Як поняття збірне, воно охоплює різні правові приписи – від актів вищих представницьких органів, Президента, уряду до актів місцевих органів влади й управління. Усім цим актам притаманна одна загальна властивість – підзаконність [312, с.233].

На збірності категорії «підзаконний нормативно-правовий акт» наголошує й В. Л. Костюк, підкреслюючи, що поряд із законами трудові відносини регулюються актами Президента, Кабінету Міністрів України, міністерствами, органами місцевого самоврядування та іншими органами. Головна особливість підзаконних актів полягає в тому, що вони приймаються в розвиток і на виконання Конституції й законів України, що вказує на їх підзаконний характер. Обставина їх під законності й визначила їх місце в системі джерел трудового права [135, с.112].

Варто відзначити думку О. Ф. Скаун, яка розуміє підзаконний нормативно-правовий акт як нормативний акт, виданий на підставі закону, відповідно до нього і спрямований на його виконання шляхом конкретизації законодавчих приписів або встановлення первинних норм [282, с.371]. Учена абсолютно справедливо зауважує, що слово «підзаконний» не означає меншу юридичну обов'язковість цього акта порівняно з актом нормативно-правовим. Оскільки підзаконний акт володіє необхідною юридичною силою. І хоча його юридична сила не має такої ж загальності й верховенства, як це властиво закону, він посідає важливе місце в системі правового регулювання,

забезпечуючи виконання законів шляхом конкретизованого й деталізованого нормативного регламентування всього комплексу суспільних відносин.

Ю. А. Ведерніков та А. В. Папірна пропонують таку дефініцію категорії «підзаконний нормативно-правовий акт»: це документ, що видається компетентним органом або посадовою особою на підставі закону й відповідно до нього для конкретизації й виконання законодавчих приписів і містить норми права. Науковці теж акцентують увагу на тому, що підзаконність розглядуваних актів не означає їх меншу юридичну обов'язковість. Вони мають необхідну юридичну силу, але вона не має всезагальності й верховенства, притаманних законам. Юридична сила залежить від статусу органів держави, характеру і призначення досліджуваних актів [32].

Вельми змістовною видиться позиція С. С. Алексєєва, який пише, що в умовах суворой законності всі юридичні акти (нормативні й індивідуальні) поділяються на 2 супідрядні групи – закони й підзаконні акти. Це реальна гарантія високого демократизму всієї системи правових актів, неухильної реалізації в ній загальних принципів права. Поняття «підзаконні акти» відображає загальну рису їх змісту – те, що вони ґрунтуються на законі, а також загальну особливість їх юридичної сили – їх несуперечність закону. В іншому ж акти розглядуваної групи багато в чому різняться між собою, мають суттєві особливості як за змістом, так і за юридичною силою. Причому останній з означених критеріїв стосовно підзаконних актів береться у зв'язку з 2-ма ознаками: (а) з компетенцією правотворчого органу й (б) зі сферою дії акта. За цими ознаками всі підзаконні нормативні акти можуть бути поділені на 4 основні групи – акти загальні, місцеві, відомчі й локальні (внутрішньоорганізаційні) [45, с.227-228].

З точки зору С. А. Комарова, всім підзаконним актам державних органів притаманні такі загальні риси: (а) вони видаються в межах компетенції виконавчого органу державної влади, (б) не повинні суперечити

закону, (в) можуть його розвивати, доповнювати й навіть конкретизувати [110, с.228].

В. М. Кириченко й О. М. Куракін трактують підзаконні акти як нормативно-правові, прийняті вповноваженими на те компетентними правотворчими державними органами на підставі й на виконання законів. Те, що приписи підзаконних актів є похідними від законів, є загальновизнаним і ні в кого не викликає будь-яких сумнівів. І тому всі без винятку підзаконні акти мають меншу юридичну силу порівняно із законом, не протирічать йому й не можуть змінювати або скасовувати норми законів, бо інакше вони визнаються недійсними з моменту їх прийняття й підлягають скасуванню. Дослідники підкреслюють, що існування підзаконних нормативно-правових актів у правовій системі зумовлено багаторівневою структурою самих суспільних відносин, що потребують як законодавчого, так і підзаконного нормативного регулювання, а також необхідністю оперативного, компетентного і професійного вирішення питань у різноманітних сферах життєдіяльності соціуму [91].

У дисертаційному дослідженні, присвяченому підзаконним нормативно-правовим актам, Л. М. Горбунова вказує, що термін “підзаконні” виражає одну загальну властивість найбільшої за кількісним складом групи нормативно-правових актів, які видаються з метою реалізації нормотворчих повноважень суб’єктами виконавчо-розпорядчої діяльності в Україні, згідно з якою їх зміст повинен ґрунтуватися на положеннях закону і йому не суперечити. При цьому дослідниця наголошує, що іноді в теорії замість поняття «підзаконні» використовують поняття «вторинні», однак перше, на її думку точніше й повніше, на відміну від другої категорії («вторинні»), характеризує загальні властивості нормативно-правових актів. Главою держави, органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування в Україні не обмежується їх можливість організовувати функціонування суспільних процесів у країні, що надає національній системі права здатності

оперативно впорядковувати принципово нові прояви громадського життя [50, с.65,67]. З огляду на це Л. М. Горбунова доходить висновку, що під поняттям «підзаконний нормативно-правовий акт» в аспекті його загальнообов'язкової дії (для громадян, підприємств, установ, організацій, тобто поза межами системи органів влади, які його видали) потрібно розуміти постанови Верховної Ради України нормативного характеру, відповідні офіційні документи Президента й Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, що містять правила загальнообов'язкової поведінки, дія яких не обмежується одноразовим застосуванням [50, с.69-70].

М. В. Кравчук розуміє підзаконні нормативно-правові акти як документи компетентних органів, що видаються на підставі закону, відповідно до нього і для його виконання. Він підкреслює, що вони регламентують лише ті відносини, які вже регулюються за допомогою законів, тому не можуть суперечити ні їм, ні Конституції, а мають відповідати принципам і вимогам права. Підзаконні акти повинні мати всі реквізити: назву, хто видав, дату видання, причини, підпис уповноваженої особи й печатку. Вони відіграють важливу роль у регулюванні суспільних відносин, їх дія спрямована на виконання й конкретизацію вимог законів, адже саме ними регламентуються найважливіші суспільні відносини. Це дає можливість якомога оперативніше вирішувати на законодавчому рівні всі нагальні державні проблеми [139, с.135,236].

Деякі науковці вважають, що підзаконні нормативно-правові акти – це акти, що приймаються уповноваженими нормотворчими суб'єктами на підставі й на виконання законів і не повинні суперечити їм. Існування таких актів у правовій системі зумовлено багаторівневою структурою самих суспільних відносин, що потребують як первинного законодавчого нормативного врегулювання, так і вторинного, більш детального й

конкретизуючого з метою оперативного вирішення питань в окремих сферах життєдіяльності суспільства [72, с.282].

У проекті Закону «Про нормативно-правові акти» підзаконний акт визначено як нормативно-правовий акт суб'єкта нормотворення, який приймається (видається) на основі Конституції й законів України, її міжнародних договорів і спрямований на їх реалізацію [257].

Дослідники трудового права розглядають підзаконні нормативно-правові акти, як правило, в контексті одного із джерел зазначеної правової галузі. Приміром, В. С. Венедіктов розуміє їх як письмові документи, прийняті компетентним правотворчим органом, що видаються на основі закону з метою деталізації й виконання його розпоряджень. До підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права належать постанови Верховної Ради України, укази й розпорядження Президента, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України та інших міністерств і відомств, акти соціального партнерства й локальні нормативно-правові акти [35, с.41]. Науковець підкреслює, що однією з особливостей трудового права є наявність доволі значної кількості підзаконних нормативно-правових актів [35, с.51,52].

Н. Б. Болотіна відзначає, що підзаконні нормативно-правові акти – це джерела трудового права, до яких слід віднести постанови Верховної Ради України, укази й розпорядження Президента нормативного характеру, що видаються з різних питань регулювання суспільних відносин у сфері праці на виконання Конституції й законів України. Вони обов'язкові для дотримання на території всієї держави й не повинні суперечити Конституції й законам України [23, с.111].

О. М. Перунова й С. В. Селезень до підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини в царині праці відносять укази й розпорядження Президента, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів

України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, а також нормативно-правові акти міністерств, відомств, державних комітетів та інших центральних органів виконавчої влади (що мають, як правило, галузевий характер). Нормативно-правові акти Міністерства праці України та інших міністерств і відомств для надання їм юридичної сили підлягають державній реєстрації у встановленому законодавством порядку [326].

П. Д. Пилипенко в підручнику з трудового права наголошує, що хоча КЗпП України і є основним джерелом трудового права, він не спроможний забезпечити повне регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. У багатьох випадках статті Кодексу мають відсилочний (бланкетний) характер. Це, однак, не слід сприймати як його недолік. Специфіка праці в певних галузях народного господарства та інші об'єктивні умови вимагають конкретизації окремих положень цього Кодексу відповідно до цих умов. Єдність правового регулювання досягається шляхом прийняття нормативних актів підзаконного характеру, що заповнюють прогалини законодавчого рівня регулювання [327, с.25,26].

В. І. Прокопенко з приводу досліджуваного питання вказує, що разом із законами трудові відносини регулюються відповідною системою правових актів, що мають нормативний характер, які, як правило, приймаються органами державного управління. Оскільки вони приймаються в розвиток і на виконання чинного законодавства, їх прийнято йменувати підзаконними [260].

У регулюванні відносин у сфері трудового права, як підкреслює В. В. Жернаков, суттєве значення мають підзаконні нормативно-правові акти, що становлять собою збірне поняття, охоплююче найрізноманітніші правові приписи (від актів Президента України до актів локального (місцевого) значення). Науковець зосереджує увагу на актах Президента, Кабінету Міністрів України, відомчих актах, актах місцевих адміністрацій та органів місцевого самоврядування [325].

Підзаконний нормативно-правовий акт має такі ознаки:

- містить вторинні (похідні) норми, що приймаються на основі закону й відповідають йому;
- розвиває, конкретизує, деталізує вміщені в законах первинні норми, з метою їх реалізації або регулює забезпечувальні чи допоміжні суспільні відносини;
- приймається як колегіальним органом держави (примром, урядом), так і уповноваженими особами (наприклад, Генеральним прокурором);
- залежно від виду має свою процедуру прийняття, яка не настільки сувора й деталізована, яка існує щодо законів;
- порівняно із законами кількість підзаконних актів більша, оскільки суб'єктами їх прийняття виступають органи влади як виконавчі (згори донизу), так і представницькі (органи місцевого самоврядування, їх посадові особи тощо) [282].

Зважаючи на викладене, можемо констатувати, що підзаконний нормативно-правовий акт як формальне джерело трудового права й законодавства становить 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 й тісно пов'язані з ними відносини, має меншу юридичну силу порівняно із законом і приймається на виконання, уточнення, деталізацію й розвиток норм останнього.

Нами вже відзначалося, що категорія «підзаконний нормативно-правовий акт» є збірною і включає низку офіційних документів, які різняться як за суб'єктами їх видання, сферою дії (поширення), юридичною силою, тобто всередині певного рівня джерел трудового права й законодавства також є своя ієрархічна структура.

Найвищий рівень посідають нормативно-правові акти Верховної Ради України (звичайно, окрім законів) і глави держави – Президента України. Право парламенту приймати постанови передбачено у ст. 91 Конституції, а також низкою статей Закону «Про регламент Верховної Ради України». Постанови законодавчого органу України в основному присвячені вирішенню внутрішньо-організаційних питань, зокрема кадрових, і використовуються як допоміжні для введення у дію законів, визначення умов і строків їх чинності. Звідси зрозуміло, що більшість постанов не мають загальнообов'язкового нормативного характеру й не можуть розглядатися як безпосередні джерела трудового права й законодавства. Утім, деякі постанови парламенту (наприклад, «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України» від 13 жовтня 1995 р., № 379/95-ВР [230]) мають яскраво виражений нормативний характер. Відповідно до Положення ця постанова встановлює:

– права помічників-консультантів народного депутата України. Вони мають право: (а) входити й перебувати у приміщеннях Верховної Ради України за пред'явленням посвідчення помічника-консультанта, дотримуючись установленого порядку; (б) знаходитись у приміщеннях центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування за посвідченням помічника-консультанта; (в) бути присутніми на пленарних засіданнях Верховної Ради України у відведених для цього місцях; бути присутнім на засіданнях комітетів або тимчасових спеціальних чи тимчасових слідчих комісій Верховної Ради України за письмовим дорученням народного депутата України і згодою голови комітету чи тимчасової спеціальної або тимчасової слідчої комісії тощо;

– обов'язки помічників-консультантів народного депутата України, а саме: (а) дотримуватися вимог Конституції, законодавства України, а також цього Положення; (б) при виконанні своїх обов'язків не допускати дій, що можуть негативно впливати на виконання повноважень народного депутата

України, утримуватися від заяв і вчинків, що компрометують народного депутата України; (в) додержуватися високої культури спілкування з посадовими особами і громадянами, працівниками Апарату Верховної Ради України, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та об'єднань громадян; (г) за дорученням народного депутата України вивчати питання, необхідні народному депутатові України для здійснення його депутатських повноважень, готувати по них відповідні матеріали та ін.;

– порядок та умови прийняття осіб на посаду помічника-консультанта народного депутата: (а) помічник-консультант працює за строковим трудовим договором на постійній основі чи за сумісництвом або на громадських засадах; (б) народний депутат України самостійно визначає чисельність помічників-консультантів, які працюють за строковим трудовим договором на постійній основі, за сумісництвом і на громадських засадах у межах загального фонду, які встановлюються йому для оплати їх праці спеціальною постановою Верховної Ради України [230];

– організаційне, матеріальне й соціально-побутове забезпечення діяльності помічників-консультантів народного депутата. У ст. 4.1 цієї Постанови Верховної Ради України закріплено, що розмір загального фонду оплати їх праці встановлюється парламентом. У межах загального фонду, встановленого народному депутатові України для оплати праці помічників-консультантів, він самостійно: (а) визначає чисельність помічників-консультантів, які працюють за строковим трудовим договором на постійній основі чи за сумісництвом або на громадських засадах; (б) здійснює розподіл місячного фонду їх заробітної плати, яка не може бути нижчою за встановлену законом мінімальну заробітну плату; (в) надає їм матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань [230].

Переходимо до розгляду нормативно-правових актів Президента України. Згідно зі ст. 106 Конституції Президент на основі й на виконання

Конституції й законів України видає укази й розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України [132]. На сьогодні існує низка поглядів з приводу нормотворчої функції Президента, адже в ній, як, власне кажучи, і в інших видах нормотворчості України, є свої проблеми. З метою усунення недоліків у галузі президентської нормотворчості В. Головатенко пропонує розробити концепцію її систематизації, що має бути спрямована на зупинення в ній негативних тенденцій. Останні, на його переконання, пов'язані з тим, «що в регулюванні деяких галузей суспільних відносин спостерігається суперечливість між правовими актами Президента України та нормативно-правовими актами інших органів державної влади, диспропорції у співвідношенні між законами та актами президентської нормотворчості, відсутність у цих актах дієвих механізмів їх реалізації» [48, с.17]. Лунали також думки, що слід прийняти спеціальний нормативно-правовий акт – закон «Про Президента України», який чітко визначив би основні організаційно-правові аспекти інституту президенства в Україні, зокрема ті, що стосуються його нормотворчої діяльності. Так, С. Г. Серьогіна вважає за доцільне звести (кодифікувати) всі повноваження Президента в єдиний конституційно-правовий акт, що сприяло б комплексному і зручнішому (з погляду практики) для сприйняття врегулюванню його компетенції. Вона підкреслює, що роль такого спеціального документа найкраще міг би відіграти Закон «Про Президента України», який замінив би собою застарілий Закон «Про Президента Української РСР» і чітко визначив би завдання, функції й компетенцію глави держави в усій їх різноманітності і взаємозв'язку [278, с.73].

Вивчаючи проблему впорядкування нормотворчої функції глави держави, деякі російські дослідники вважають, що вирішити її можна шляхом прийняття закону «Про нормативно-правові акти», в якому окрему увагу присвятити актам Президента, що дозволить більш чітко окреслити їх

місце в системі національного законодавства [40, с.171; 93, с.103; 179, с.315; 321, с.315].

Я. Берназюк, проаналізувавши проект закону «Про нормативно-правові акти», пропонує внести до нього низку змін у частині вдосконалення регламентації нормотворчої діяльності Президента України й визначення статусу його актів. По-перше, він указує на недоцільність запровадження обов'язкової правової експертизи проектів актів глави держави з боку Міністерства юстиції України, оскільки не може значним чином безпідставно обмежувати його повноваження у сфері нормотворчості. По-друге, вказаний законопроект потребує уточнення в частині беззастережного віднесення актів Президента України до підзаконних актів і, відповідно, розміщення указів Президента України в ієрархії актів законодавства після постанов Верховної Ради України [11]. Ми вважаємо, що не всі акти глави держави є підзаконними. Такого статусу не мають, зокрема, акти Президента, винесені на підставі виключно норм Основного Закону і з питань, що не належать до компетенції Верховної Ради України або Кабінету Міністрів України (статті 85, 92 і 116 Конституції). Крім того, акти Президента України і найперше укази мають вищу юридичну силу порівняно з постановами Верховної Ради України. Це підтверджується положеннями ст. 113 Конституції України, згідно з якою Кабінет Міністрів України у своїй діяльності керується Конституцією й законами України, актами Президента України, і ст. 116, відповідно до якої Кабінет Міністрів України забезпечує виконання Конституції й законів України й актів Президента.

Як підкреслює Н. Б. Болотіна, акти Президента України, тобто укази й розпорядження, що видаються з різних питань регулювання суспільних відносин у сфері праці на виконання Конституції й законів України, теж є формальними джерелами трудового права й законодавства. Акти глави держави є обов'язковими для виконання на території всієї держави й не повинні суперечити Конституції й законам України. Наприклад, указом

Президента України № 1258/98 від 17 листопада 1998 р.[252] створено Національну службу посередництва і примирення й затверджено Положення про неї. Також актами Президента затверджено створення низки інших державних органів виконавчої гілки влади, низку програм і концепцій у сфері праці, які, по суті, є правовими доктринами, на підґрунті яких відбувається подальше реформування трудового законодавства [23]. Значна кількість нормативно-правових актів Президента спрямована на вирішення питань інституту державної служби, зокрема, щодо кадрової політики в ній.

Наступними в ієрархії підзаконних джерел трудового права й законодавства є нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України – уряду, який є вищим органом у системі органів виконавчої влади. Він відповідальний перед Президентом і Верховною Радою України, підконтрольний і підзвітний їй у межах, передбачених Конституцією. До основних завдань уряду України належить забезпечення проведення політики у сферах праці, й зайнятості населення, соціального захисту. Відповідно до ст. 49 Закону «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лютого 2014 р., № 794-VII Кабінет Міністрів України на основі й на виконання Конституції й законів України, актів Президента й постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції й законів України, видає обов’язкові для виконання акти – постанови й розпорядження. Акти Кабінету Міністрів України нормативного характеру видаються у формі постанов Кабміну України, а з організаційно-розпорядчих та інших поточних питань – у формі розпоряджень Кабміну України. Усі акти Кабміну України підписує Прем’єр-міністр України [236]. Слід відзначити, що Президент, як гарант Конституції України, може зупинити дію актів Кабінету Міністрів України, якщо вважає, що вони не відповідають вимогам Конституції. Одночасно Президент звертається до Конституційного Суду України про вирішення питання щодо конституційності зупиненого ним акта уряду. Винесення цим Судом ухвали про відмову у відкритті провадження по справі за конституційним поданням

Президента України щодо відповідності Конституції України акта Кабінету Міністрів України, ухвали про припинення конституційного провадження по справі або визнання акта Кабміну України таким, що відповідає Конституції, відновлює дію цього акта. Також слід підкреслити, що акт Кабміну України може бути оскаржений до суду в порядку й у випадках, установлених законом.

Порядок прийняття актів Кабміну України й набрання ними чинності встановлено статтями 51 і 52 вищезгаданого Закону «Про Кабінет Міністрів України». Так, такі акти Кабміну України, як постанови й розпорядження, приймаються на його засіданнях шляхом голосування більшістю голосів від його посадового складу. Якщо проект рішення отримав підтримку половини посадового складу Кабінету Міністрів України і за цей проект проголосував Прем'єр-міністр, рішення вважається прийнятим. Після підписання акта Кабінету Міністрів України внесення до його тексту будь-яких змін, у тому числі виправлення орфографічних і стилістичних помилок, здійснюється в передбаченому цією нормою порядку. Постанови Кабінету Міністрів України (крім постанов, що містять інформацію з обмеженим доступом) набирають чинності не раніше дня їх офіційного опублікування, якщо інше не передбачено ними самими. У випадках, передбачених законом, його постанови або їх окремі положення, що містять інформацію з обмеженим доступом, не підлягають опублікуванню й набирають чинності з моменту їх доведення в установленому порядку до виконавців, якщо ними не встановлено пізніший термін набрання ними чинності [236].

На відміну від постанов, розпорядження Кабміну України набирають чинності з моменту їх прийняття, якщо ними самими не встановлено пізніший термін. Акти Кабінету Міністрів України включаються до Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів України. Постанови Кабміну України публікуються в «Офіційному віснику України», газеті «Урядовий

кур'єр»; його акти також оприлюднюються шляхом їх розміщення на офіційному веб-сайті Кабінету Міністрів України.

Отже, актами Кабінету Міністрів України, як джерелами трудового права й законодавства регулюються найбільш важливі питання щодо формування й реалізації державної політики у сфері зайнятості, а також організації й діяльності різних ланок органів виконавчої влади, до компетенції яких належить забезпечення нормального протікання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, у тому числі щодо їх охорони й захисту. Так, до актів Кабміну України з питань трудових і тісно пов'язаних з ними відносин належать, наприклад, такі його постанови: «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» від 3 квітня 1993 р., №245, «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19 березня 1993 р., № 203, «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р., № 170 та ін.

Значна кількість джерел трудового права представлена нормативними актами центральних органів виконавчої влади, до яких належать міністерства, державні комітети, а також центральні відомства – головні управління, національні агентства, комісії тощо, підвідомчі безпосередньо Кабінету Міністрів України. Владні повноваження цих органів здійснюються в основному одноособово його керівником – міністром або головою, який персонально несе всю повноту відповідальності за результати роботи органу.

Більшу частину нормативно-правових актів підзаконного характеру, які є формальними джерелами трудового права, видають центральні органи виконавчої влади, до яких належать міністерства, в тому числі Міністерство соціальної політики України, що є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування й забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення і трудової міграції, трудових

відносин, соціального захисту [244], а також різні відомства, комісії, комітети, управління, агентства тощо.

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 р., № 3166-VI міністерство в межах своїх повноважень, на основі й на виконання Конституції й законів України, актів Президента й постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції й законів України, актів Кабінету Міністрів України, видає накази, які підписує міністр. Накази міністерства, видані в межах його повноважень, є обов'язковими для виконання центральними органами виконавчої влади, їх територіальними органами, місцевими державними адміністраціями, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами й організаціями всіх форм власності і громадянами. Накази міністерства нормативно-правового змісту підлягають державній реєстрації Міністерством юстиції України і включаються до Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів, після чого вони оприлюднюються державною мовою в офіційних друкованих виданнях і на офіційному сайті міністерства в порядку, передбаченому Законом України «Про доступ до публічної інформації» [253].

Крім того, Законом України «Про центральні органи виконавчої влади» передбачено, що на офіційному веб-сайті міністерства відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації» оприлюднюються і проекти наказів міністерства, які мають нормативно-правовий характер, крім випадків виникнення надзвичайних ситуацій та інших невідкладних випадків, передбачених законом, коли такі проекти актів оприлюднюються негайно після їх підготовки. Накази міністерства, які є нормативно-правовими актами і пройшли державну реєстрацію, набирають чинності з дня офіційного опублікування, якщо інше не передбачено самими актами, але не раніше дня офіційного опублікування [253]. Також чинним законодавством передбачено можливість оскарження фізичними й (або) юридичними особами наказів

міністерства або їх окремих частин до суду в порядку адміністративного провадження. Скасовувати накази міністерства повністю чи в окремій частині вправі лише Кабінет Міністрів України.

Аналізуючи джерела трудового права, О. М. Ярошенко зазначає, що в юридичній правовій літературі акти міністерств мають назву відомчих. Вони відображають усвідомлення й оцінку центральним органом виконавчої влади покладеної на них державою соціальної функції. У зв'язку із цим відомчі акти вирізняються 2-ма характерними ознаками. Перша охоплює: (а) можливість гнучкого регулювання управлінських відносин у певній сфері залежно від змін у соціальному бутті, (б) оперативність порівняно з процедурою прийняття рішень колегіальними органами і (в) наявність у їх розробників спеціальних знань і досвіду. Друга ознака охоплює однобічність і вузькість рішень, які є відбиттям суто відомчих інтересів з урахуванням цього необхідним є здійснення належного контролю за змістом цих правових документів [371, с.24,25].

Варто відзначити, що міністр, як керівник міністерства, має право видавати розпорядження, які, як правило, мають індивідуальний характер і стосуються вирішення внутрішньо-організаційних питань відомства, а тому ці акти не можна розглядати як безпосередні джерела трудового права.

Найнижчу ланку в системі органів виконавчої влади займають місцеві державні адміністрації, які здійснюють виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а також реалізують повноваження, делеговані їй відповідною радою. До повноважень місцевих адміністрацій окрім іншого, належить вирішення питань соціального захисту, зайнятості населення, праці й заробітної плати. Для цього місцева державна адміністрація:

- забезпечує реалізацію державних гарантій у сфері праці, в тому числі й гарантій на право своєчасного одержання винагороди за працю;

- розробляє й організовує виконання перспективних і поточних територіальних програм зайнятості й заходи щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття;
- забезпечує згідно із законом проведення громадських і тимчасових робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні;
- гарантує соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, а також якісне проведення атестації робочих місць;
- бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- бере участь у залученні виробничих потужностей підприємств установ виконання покарань для соціально-економічного розвитку регіонів і здобуття засудженими професій, що користуються попитом на ринку праці;
- опрацьовує і вживає заходи з реалізації державної політики сприяння зайнятості населення на рівні регіону;
- провадить іншу роботу зі сприяння зайнятості населення [240].

Специфіка актів місцевих адміністрацій полягає в тому, що вони видаються їх головами й керівниками структурних підрозділів одноособово. Так, у ст. 6 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» закріплено, що на виконання Конституції й законів України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, які відповідно до закону забезпечують нормативно-правову регламентацію власних делегованих повноважень, голова місцевої державної адміністрації в межах своїх повноважень видає розпорядження, а керівники структурних підрозділів – накази. Ці розпорядження, прийняті в межах їх компетенції, є обов'язковими для виконання на відповідній території всіма органами, підприємствами, установами й організаціями, посадовими особами і громадянами.

Джерелами трудового права й законодавства виступають також акти органів місцевого самоврядування, яке здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні й обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст [239]. Напрямки діяльності органів місцевого самоврядування: (а) підготовка й подання на затвердження ради цільових місцевих програм поліпшення стану безпеки й умов праці та виробничого середовища, територіальних програм зайнятості й заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття, організація їх виконання; (б) взяття участі в розробленні цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки й умов праці та виробничого середовища, зайнятості населення, що затверджуються районними й обласними радами, відповідно.

У межах своїх повноважень місцеві ради приймають нормативні та інші акти у формі рішень. Згідно із Законом «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р., № 280/97-ВР рішення ради приймається відкритим (у тому числі поіменним) або таємним голосуванням на її пленарному засіданні після обговорення більшістю депутатів від загального складу ради, крім випадків, передбачених цим Законом. Акти органів і посадових осіб місцевого самоврядування нормативно-правового характеру набувають чинності з дня їх офіційного оприлюднення, якщо органом чи посадовою особою не встановлено пізніший строк введення цих актів у дію [239]. Виконавчі органи місцевих рад теж можуть приймати рішення, які відповідно до Закону приймаються на засіданні цих органів більшістю голосів від їх загального складу й підписуються сільським, селищним, міським головою, головою районної в місті ради. У разі незгоди зазначених осіб з рішенням виконавчого комітету ради він вправі зупинити дію цього рішення своїм розпорядженням і внести це питання на розгляд відповідної ради. Акти органів і посадових осіб місцевого самоврядування, як і акти

вищезгаданих виконавчих органів влади, можуть бути в судовому порядку визнані незаконними з мотивів їх невідповідності Конституції або законам України

Отже, зважаючи на викладене з приводу підзаконних нормативно-правових актів, можемо зробити відповідні висновки щодо них як джерел трудового права й законодавства:

- розглянуті нормативні акти видаються на підставі й на виконання Конституції й законів України, що регулюють сферу трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Вони конкретизують, доповнюють, уточнюють і розвивають загальні нормативні приписи законів;

- коло суб'єктів, які вправі видавати підзаконні нормативно-правові акти й у такий спосіб формувати відповідний рівень трудового законодавства, доволі широке і, звичайно ж, набагато ширше за коло суб'єктів, які мають право прийняття законів;

- виходячи з попередньої ознаки цілком очевидно, що таких актів дуже велика кількість;

- зазначені акти мають простішу і швидшу процедуру прийняття;

- для всіх, кому вони адресовані і хто перебуває у сфері їх регулятивного впливу, приписи підзаконного нормативно-правового акта є так само обов'язкові, як і приписи закону; відхилення від їх указівок допускається тільки у випадку, коли вони суперечать чи не відповідають вимогам законів.

Із вищенаведеного чітко видно, що рівень підзаконних нормативно-правових актів є більш гнучким, динамічним, він формується в основному тими суб'єктами, які займаються реалізацією державної політики у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а значить, безпосередньо наближені до проблемних питань останньої, які вимагають урегулювання. Підзаконна нормотворчість дозволяє доволі швидко реагувати на зміни у відповідних суспільних відносинах, завдяки їй досягається не тільки

конкретизація змісту низки законодавчих актів, а й усуваються певні недоліки і прогалини в ньому.

У той же час слід наголосити, що підзаконна нормотворчість несе в собі й певну загрозу для нормального впорядкування як трудових, так і інших суспільних відносин. Ось чому, щоб підзаконна нормотворчість не погіршувала, а сприяла ефективності регламентації зазначених відносин, вона повинна:

- мати об'єктивно зумовлений характер, тобто потреба у прийнятті тих чи інших підзаконних нормативно-правових актів повинна пояснюватися відповідними зовнішніми обставинами, а не бажаннями чи прагненнями суб'єктом їх видання. Щодо цього слушно наголошував С. М. Жевакін, що один з основних недоліків підзаконної нормотворчості полягає в тому, що існує можливість закріплення в них вузьких, односторонніх управлінських рішень, спрямованих на захист суто відомчих інтересів [67, с.99,100];

- здійснюватись у суворій відповідності порядку, встановленому в державі для цього виду діяльності, незважаючи на те, що процедура видання підзаконних нормативно-правових актів і має спрощений характер, воно не є хаотичним і стихійним. Крім того, спрощеність процедури ні в якому разі не має позначатися на якості підзаконних нормативних актів;

- дотримуватися важливої вимоги щодо компетенції суб'єктів нормотворчого процесу, враховуючи їх доволі велике коло. Інакше кажучи, видаючи той чи інший нормативний акт підзаконного характеру, відповідний суб'єкт не вправі виходити за межі своїх повноважень і намагатися врегулювати питання, що перебувають поза межами його відання. Недодержання цього правила призводить до безсистемності при виданні таких актів, до порушення обов'язкової вимоги їх відповідності законам, в результаті чого може виникнути небажане розширення чи дублювання нормативного матеріалу [50, с.64; 176, с.87].

Дотримання названих вимог, на нашу думку, є важливою запорукою уникнення так званої «зарегульованості» трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, досягнення системності у прийнятті підзаконних нормативно-правових актів, забезпечення їх урегулювання (систематизації) й уникнення суперечності і протиріччя між нормативно-правовими актами як однакової юридичної сили, так і різної, зокрема, між законами й актами підзаконного характеру. А це, у свою чергу, сприятиме більш повній реалізації людиною і громадянином своїх прав і законних інтересів у сфері праці, закріплених у Конституції, міжнародних угодах, учасницею яких є Україна й у національних законах України.

4.4 Локальні нормативно-правові акти в системі джерел трудового права та законодавства

Однією з відмінностей правового регулювання трудових відносин є поєднання методів централізованого й децентралізованого впливу на них. Змістом останнього – методу децентралізації – є гарантована можливість учасникам відносин у сфері реалізації права на працю самостійно, на власний розсуд визначати порядок та умови співпраці. Норми, прийняті внаслідок таких узгоджень і домовленостей, формують найнижчий (з точки зору юридичної сили) рівень джерел трудового права й законодавства – нормотворчість. Акти, в яких оформлюються ці норми, йменують локальними, оскільки вони мають внутрішню дію в межах відповідних підприємств, установ та організацій. Це акти управління, що приймаються керівниками підприємств, установ та організацій у межах їх компетенції і поширюються на сфери службової і трудової діяльності (накази, інструкції, статuti, правила, положення). Вони вступають у дію після одержання адресатом [282, с.374].

Локальна нормотворчість і відповідно локальні норми були відомі трудовому праву вже досить давно. Про це свідчать окремі норми Статуту «Про промислову працю» від 3 червня 1886 р., в якому встановлювалося правило, згідно з яким професійні спілки могли укладати колективні або тарифні угоди про умови праці, які виконували роль нормативних актів, що опосередковують трудові відносини роботодавця з трудовим колективом [371, с.199]. У Кодексі законів про працю (1918 р.) було закріплено, що правила внутрішнього розпорядку в радянських установах встановлюються органами Радянської влади й затверджуються Народним Комісаріатом Праці або його місцевими відділами. Ці правила для підприємств і господарств (радянських, націоналізованих, громадських і приватних) виробляються професійними спілками й затверджуються відповідними відділами праці. Також у Кодексі передбачалося, що правила внутрішнього розпорядку повинні містити в собі зрозумілі й по можливості точні й вичерпні вказівки:

а) на загальні обов'язки всіх трудящих (дбайливе поводження з довіреними матеріалами і знаряддями праці, підпорядкування вказівкам керівників щодо виконання робіт, дотримання встановленої норми робочого часу і т. д.);

б) на спеціальні обов'язки працівників відповідної галузі виробництва (обережне поводження з вогнем при роботі на підприємствах, зайнятих обробкою легко займистих матеріалів, дотримання особливої охайності при роботі на підприємствах, що виготовляють харчові продукти, тощо);

в) на межі й порядок відповідальності за порушення обов'язків, зазначених у пунктах «а» і «б».

Спостереження за виконанням правил внутрішнього розпорядку згідно з положеннями цього КЗпП в радянських установах покладається на їх відповідальних керівників, а на підприємствах і в господарствах радянських, націоналізованих, громадських і приватних – на органи самоврядування трудящих (фабрично-заводські та їм подібні комітети) [99].

У Кодексі законів про працю 1922 р. окремий розділ теж було присвячено правилам внутрішнього розпорядку. Зокрема, в ньому йдеться про те, що ці правила встановлюються з метою регулювання праці на підприємствах, в установах і господарствах з чисельністю зайнятих осіб не менше п'яти. Такі правила обов'язкові для роботодавця лише у випадку, якщо вони видані в установленому порядку й доведені до відома всіх працюючих. Вони не можуть суперечити законам і постановам про працю, а також чинному на даному підприємстві чи в установі колективному договору. Цей КЗпП передбачав існування як зразкових правил внутрішнього розпорядку, які видаються Народним Комісаріатом Праці за погодженням із Всеросійською Центральною Радою Професійних Спілок і Вищою Радою Народного Господарства, так і правил внутрішнього розпорядку для окремих державних, громадських і приватних установ і підприємств, що виробляються за угодою між адміністрацією підприємства й місцевими відділеннями відповідних професійних спілок і затверджуються інспектором праці. Постанови останнього можуть бути оскаржені до місцевого відділу праці, постанова якого є остаточним [100].

У цьому КЗпП окрема увага приділялася колективним договорам. Так, у ньому було встановлено, що умови останнього поширюються на всіх осіб, працюючих на даному підприємстві або в установі, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, яка уклала такий договір. Колективний договір укладається в письмовій формі й підлягає обов'язковій реєстрації в органі Народного Комісаріату Праці, якому надається право його скасовувати в частині, що ускладнює становище робітників і службовців порівняно з чинним законодавством про працю (ст. 19). Порядок реєстрації колективних договорів встановлюється Народним Комісаріатом Праці.

Викладене свідчить, що інститут локальної нормотворчості й локальних нормативно-правових актів відомий вітчизняному законодавству про працю вже досить тривалий строк. Що ж стосується наукового

опрацювання цього питання, то воно теж доволі давно є предметом наукових пошуків і дискусій. Уперше в юридичну доктрину термін «локальний акт» увів М. Г. Александров. Значно пізніше науковці почали звертати увагу на те, що положення місцевих правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлені на підставі типових правил за погодженням між директором і ФЗМК профспілки, мають характер нормативних угод з питань праці й виступають локальними нормами трудового права. Останні є підзаконними й не можуть суперечити законам, постановам про працю, а також колективному договору [372, с.199].

Наразі існує чимало точок зору на розуміння поняття й сутності таких явищ, як локальна нормотворчість, локальні норми й локальні нормативно-правові акти. Наприклад Р. І. Кондратьєв свого часу висловлював думку, що під локальним регулюванням треба розуміти правове регламентування трудових відносин, що ґрунтується на законі і здійснюється безпосередньо на підприємстві. Окремі сторони таких відносин у межах конкретного виробництва мають свої внутрішні, специфічні особливості. Учений підкреслював, що норма локальна конкретизує загальну стосовно місцевих умов виробництва [129, с.8].

П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк і З. Я. Козак зауважують, що локальне регулювання існувало й у радянські часи, однак локальна нормотворчість зводилася в основному до прийняття взаємопогоджених рішень між 2-ма суб'єктами. Щодо актів локального характеру, які приймалися поза договірною процедурою, то їх було обмаль: це в основному посадові інструкції [328]. Із переходом до ринкової економіки в питаннях правового впорядкування сфери праці почали відбуватися певні зрушення, зокрема, більшого регулятивного значення стали набувати локальні нормативно-правові акти й закріплені в них норми. Необхідно погодитися з О. М. Ярошенком, який наголошує, що в подальшому, з розвитком виробничих відносин, ускладненням технологічних процесів, становленням

громадянського суспільства в Україні роль локальних нормативно-правових актів у регламентуванні відносин, що входять до предмета трудового права, зростатиме. Це об'єктивний процес, викликаний реальними потребами життєдіяльності кожної організації. Приймаючи такий акт, сторони створюють певні правила поведінки для працівників, на яких поширюється його дія. Локальні акти визнаються державою й у випадку виникнення трудових спорів беруться до уваги правоохоронними органами й судом [371, с.204].

Локальні правові акти приймаються безпосередньо на підприємствах і займають останню сходинку в переліку джерел трудового права. Але, незважаючи на їх, так би мовити, найнижчий рівень в ієрархії правових актів, роль і значення цих джерел права останнім часом постійно зростають [327, с.27].

Локально-правові акти, як пишуть П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк і З. Я. Козак, можна приймати в розвиток централізованого законодавства, тобто для конкретизації окремих норм, які за своїм характером потребують прив'язки до місцевих умов того чи іншого підприємства. Однак локально-правові норми існують не лише для цього; вони покликані також заповнювати певні прогалини у правовому регулюванні трудових відносин, а в сучасних умовах саме цьому напрямку локальної нормотворчості надається пріоритет. Розширення гарантій трудових прав працівників, покращання умов їх праці – ось основні напрямки локальної нормотворчості [328].

Досліджуючи джерела трудового права, О. В. Смирнов відзначає, що локальні нормативно-правові акти становлять собою різновид форм трудового права. Ця форма пов'язана, як правило, із соціально-партнерською нормотворчою діяльністю, здійснюваною безпосередньо в організаціях між роботодавцем (адміністрацією підприємства, підприємцем) і найманими працівниками. Учений підкреслює, що з переходом до ринкових економічних відносин колективний договір, угоди з охорони праці та інші акти сумісної

нормотворчості поступово набувають провідного значення в кількісному і якісному (змістовному) відносінах. До локальних нормативних актів належать також накази адміністрацій, прийняті в межах її компетенції [291, с.45].

Із приводу джерел трудового права в умовах його реформування П. А. Бущенко відзначає, що складовою частиною їх системи є угоди, колективні договори й локальні нормативні акти як результат соціально-партнерських відносин у сфері праці. Наявність таких правових документів – одна з особливостей форм трудового права, оскільки з урахуванням економічних можливостей підприємств, галузі, регіону вони містять більш пільгові трудові й соціально-економічні умови для працівників порівняно з нормами й положеннями, встановленими законодавством [29, с.15].

Л. П. Грузінова у підручнику з трудового права України пише, що важливе місце серед джерел трудового права посідають локальні нормативно-правові акти, що приймаються на підприємствах, в установах та організаціях безпосередньо роботодавцем чи за погодженням з виборним органом профспілкової організації. Ці акти охоплюють: (а) правила внутрішнього трудового розпорядку й (б) положення про оплату праці, преміювання, про порядок виплати винагороди за підсумками роботи впродовж року та ін. Дослідниця наголошує, що ці нормативно-правові акти чинні тільки в межах конкретної організації, приймаються найчастіше на певний строк і не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами та іншими підзаконними нормативно-правовими актами у царині праці [53, с.38].

Н. Б. Болотіна теж акцентує увагу на тому, що локальним нормативно-правовим актам (колективному договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенню про преміювання, положенню про порядок винагороди за підсумками роботи за рік та ін.) належить доволі вагома роль. Усі вони є чинними тільки в межах конкретного підприємства, установи чи

організації і приймаються найчастіше на певний строк. Вона підкреслює, що зазначені акти мають пристосовувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства з урахуванням його економічного становища й не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами й підзаконними нормативно-правовими актами [23, с.114,115].

Автори підручника із загальної теорії держави і права наголошують, що локальні нормативно-правові акти видаються державними установами й організаціями різних форм власності для регламентації своїх внутрішніх питань. Вони поширюються на членів цих організацій (наприклад, накази керівників підприємств, Правила внутрішнього трудового розпорядку, Положення про порядок накладення дисциплінарних стягнень тощо) і спрямовані на деталізацію вимог загальної норми права стосовно умов діяльності відповідного колективу [72, с.308].

О. В. Карнаухова щодо систематизації локальних нормативно-правових актів відмічає, що локальна нормотворчість, здійснювана уповноваженими на таку діяльність суб'єктами, відзначається оперативністю діяльності останніх, що має забезпечити вирішення питань оперативного управління підприємством [83, с.1,2]. Особливості такої нормотворчості полягають у тому, що її суб'єкти:

- мають компетентний характер і діють відповідно по повноважень, закріплених на правовому рівні;
- забезпечують створення правових норм, які встановлюються у загальних приписах і за допомогою яких регулюються суспільні відносини;
- представлені переважно у виді адміністрацій підприємств, організацій, установ (найчастіше) і представницькими органами працівників (меншою мірою);
- не є спеціальними, оскільки виконують функцію правотворчу поряд з іншими (управлінською, виробничою, комерційною, освітньою тощо). Тому

на локальному рівні переважно збігаються суб'єкти правотворчості й суб'єкти реалізації локальних правових норм;

– здійснюють нормотворчість в оперативному порядку (особливо це стосується актів, що приймаються керівником одноособово) [83, с.9-10].

Висловлюємо солідарність з позицією В. М. Толкунової, яка стверджує, що особливе значення локальних нормативних актів, розроблених на основі рекомендаційних централізованих актів, полягає в тому, що вони краще враховують умови і специфіку праці на конкретному виробництві. Вони розробляються, як правило, адміністрацією за участю виробного профспілкового органу і приймаються загальними зборами трудового колективу. Дослідниця вказує, що до локальних актів належать місцеві правила внутрішнього трудового розпорядку, преміальні заохочення, в тому числі про виплату винагороди за підсумками року, угоди з охорони праці, а також нормативна частина колективних договорів [322, с.42].

В. С. Венедіков теж доводить, що локальні нормативно-правові акти призначені для регламентування трудових і тісно пов'язаних з ними відносин у рамках певного підприємства, установи чи організації. Це колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки відпусток, графіки змінності, накази та ін. Такі акти приймаються безпосередньо трудовим колективом чи профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу і власником або уповноваженим ним органом. Науковець зазначає, що трудові колективи здійснюють локальну нормотворчість у формі: безпосереднього і самостійного прийняття нормативно-правових актів (приміром, про додаткові пільги й переваги за рахунок коштів, виділених на ці цілі) або затвердження підготовлених власником або уповноваженим ним органом відповідних положень (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку). Такі акти, прийняті профспілковим органом і власником або уповноваженим ним органом, видаються у формі нормативних договорів чи угод (приміром,

колективний договір, угода з охорони праці, графіки відпусток, графіки змінності і т.д.) [35, с.54].

Розглядаючи дію локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, М. Ю. Шулипа зазначає, що вони приймаються для розв'язання тих чи інших питань упорядкування суспільних відносин у сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання або якщо із закону випливає, що на підприємстві має бути проведена конкретизація відповідних положень. Приймаються локальні акти з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці та ін. Локальні нормативно-правові акти (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, положення про винагороду за підсумками роботи за рік та ін.) діють у межах конкретного підприємства, установи й організації і найчастіше приймаються на відповідний строк. При цьому дія таких актів у часі може бути обмежена конкретним терміном або ж їх можна вважати чинними до скасування чи зміни у встановленому порядку. Дослідник пропонує виокремлювати основні ознаки локальних нормативно-правових актів як джерел трудового права, а саме:

- вони є нормативно-правовими підзаконними актами;
- приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноособово або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою – за погодженням) виборного органу первинної профспілкової організації (її представника) підприємства, установи чи організації;
- діють у межах підприємства, установи чи організації, роботодавця – фізичної особи, крім роботодавця, який не є суб'єктом підприємницької діяльності, стосовно працівників цього роботодавця незалежно від місця виконання ними роботи [60, с.306].

Аналізуючи сутність і призначення локальних нормативно-правових актів у царині трудового права О. М. Ярошенко доводить, що на сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в

організації, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містить обов'язкові правила поведінки. Локальна нормотворчість здійснюється уповноваженими на те суб'єктами трудового права самостійно. Як і будь-які інші джерела права, ці акти є формою об'єктивізації волі нормотворчих органів. Специфіка розглядуваних актів полягає в тому, що вони приймаються (розробляються) роботодавцем і працівниками (їх представниками). Сфера дії локальних нормативно-правових актів цієї царини обмежена рамками конкретної організації, в якій вони прийняті [372, с.135,136].

М. М. Карташов, досліджуючи технології локальної нормотворчості, говорить, що вона виконує виключно допоміжну роль у забезпеченні суб'єкта можливістю ефективно реалізовувати власні повноваження [85, с.9-10].

Таким чином, урахувавши все вищезазначене з приводу локальної нормотворчості й локальних нормативно-правових актів, можемо зробити висновок, що цей рівень джерел трудового права фактично є підзаконним, але в силу специфіки суб'єктів цієї нормотворчості і процедури її здійснення, яка в низці випадків передбачає погодження актів адміністрації, роботодавця з трудовим колективом та (або) з профспілковим представником, локальні акти, як джерела трудового права й законодавства, виокремлюються в самостійну групу (вид). Досліджувані акти займають найнижчу за юридичною силою ланку в ієрархії джерел трудового права, оскільки приймаються у відповідності й у розвиток усіх вищестоящих нормативно-правових актів, прийнятих у централізованому порядку.

Доречно в цьому контексті погодитися з позицією В. С. Венедіктова, що в усіх випадках суб'єкти локального нормотворчості не вправі виходити за рамки наданої їм компетенції, а локальні норми не повинні суперечити загальним нормам про працю. Інакше кажучи, локальні акти не повинні погіршувати правове становище працівника порівняно з чинним

законодавством [35, с.54]. Також слід відзначити точку зору М. Ю. Шулипи, що локальні нормативно-правові акти, які видаються роботодавцем, є різновидом підзаконних нормативно-правових актів про працю, що містять локальні норми права. Як і акти підзаконні локальні нормативно-правові акти мають відповідати принципу ієрархії. Вони приймаються на підставі й у межах, передбачених не тільки трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового права, а й колективним договором і колективними угодами [60, с.306].

Зауважимо, що від локальних нормативно-правових актів слід відрізняти акти застосування роботодавцем норм трудового права, які, на відміну від перших, мають індивідуальний характер, тобто звернені до конкретної особи (адресата) й у більшості випадків не вимагають погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (наприклад, наказ про прийняття на роботу).

До основних властивостей цього рівня трудового законодавства можемо віднести те, що:

– локальні нормативно-правові акти не тільки розвивають і конкретизують акти вищої юридичної сили, вони також, так би мовити, адаптують, пристосовують їх узагальнені приписи до специфічних умов, що існують на тих чи інших конкретних підприємствах, установах, організаціях тощо. Саме завдяки локальним актам досягається максимальний рівень гарантування трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк і З. Я. Козак із цього приводу слушно підкреслюють, що основні, принципові положення таких актів, покликані забезпечувати мінімальний рівень гарантій трудових прав найманих працівників, визначаються в централізованому порядку, а всього, що понад цей рівень, можна досягти за допомогою локального регулювання. Потрібно лише стежити за тим, щоб на локально-правовому рівні права працівників були гарантовані не нижче, ніж це встановлено централізовано. Отже, все, що розширює права працівника,

вважатиметься відповідаючим додержанню законності у трудових правовідносинах. Локальні норми належать до так званого делегованого законодавства у його попередньо санкціонованому варіанті. Це означає, що держава наперед санкціонує правомірність установлення прав та обов'язків певними недержавними структурами у встановлених законом випадках [328];

– локальна нормотворчість виступає важливим засобом усунення прогалин у чинному трудовому законодавстві, особливо сьогодні, коли Кодекс законів про працю України вже безнадійно застарів і, попри численні зміни, внесені до нього, не забезпечує необхідного рівня ефективності регламентації зазначених суспільних відносин. Як відмічає М. Ю. Шулипа, локальні нормативно-правові акти не тільки конкретизують відповідні положення законодавчого акта, а й заповнюють прогалини у правовому регламентуванні трудових відносин, установлюють додаткові порівняно із законодавством гарантії й пільги для працівників [60, с.306-307].

– розслідуваний рівень нормотворчості втілює в життя такий важливий принцип трудової галузі права, як децентралізація регулювання. Вона полягає в тому, що такі нормативно-правові акти видаються не центральними органами влади, а приймаються в межах кожного підприємства, установи, організацій окремо. Ця нормотворчість має делегований характер, тобто держава встановлює у відповідних централізованих нормативно-правових актах мінімальний (однак найважливіший) перелік вимог і гарантій учасників трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, які, як ми вже зазначали, розвиваються роботодавцями і працівниками або їх представниками на кожному з підприємств окремо;

– локальні нормативно-правові акти є найбільш обмеженими щодо їх чинності у просторі й за колом осіб.

Отже, резюмуючи вищевикладене, можемо констатувати, що локальна нормотворчість є повноцінним джерелом трудового права й законодавства. Завдяки своїй гнучкості й безпосередній наближеності до предмета

регулювання вона разом з локальними нормативно-правовими актами здатна усувати недоліки і прогалини трудового законодавства (особливо враховуючи його нинішній стан в Україні), робити його більш демократичним і правовим. За браком повноцінної можливості реалізувати повною мірою свої можливості у сфері праці через недосконалість централізованого законодавства працівники й роботодавці на підставі взаємного погодження можуть розробити для себе норми співпраці, які будуть для них обов'язковими. При цьому ці локальні норми можуть значно розширювати права сторін, у той же час вони не можуть містити положення, які погіршують становище працівників порівняно з централізованим законом чи підзаконним нормативно-правовим актом. Ось чому деякі питання щодо впорядкування взаємовідносин між роботодавцем і працівником не можуть вирішуватись у локальному порядку, особливо що стосується підстав звільнення трудівників.

Незважаючи на всі позитивні аспекти локальної нормотворчості як форми втілення (об'єктивації) трудового права й законодавства не варто її ідеалізувати і применшувати значення їх централізованих джерел. Адже локальна нормотворчість теж має бути системною, здійснюватись у певних межах і відповідати принципу законності. Забезпечення виконання цих вимог у процесі локальної нормотворчості й локального правового регулювання трудових відносин повинно здійснюватися завдяки офіційним централізованим нормативно-правовим актам, зокрема, законам України. При цьому це не означає, що втручання держави в локальне правове регламентування має бути всебічним і глибоким; воно скоріше має відбуватися на рівні встановлення загальних вимог до принципів, порядку й меж його здійснення.

Слушною із цього приводу є думка О. М. Ярошенка, що втручання держави та її органів у процес локальної нормотворчості є доцільним, але в переважній більшості випадків лише у формі рекомендацій і встановлення

мінімальних стандартів правової регламентації праці [371, с.203]. Наразі чинне централізоване законодавство належним чином не врегульовує загального порядку розроблення і прийняття локальних нормативно-правових актів, приділяючи увагу регламентуванню лише їх окремих випадків (зокрема, йдеться про колективний договір – гл. II КЗпП України від 10 грудня 1971 р., № 322-VIII, Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., № 3356-XII) і правила внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 зазначеного КЗпП України).

Варто підкреслити, що у проекті Трудового кодексу України [259] питанням локальної регламентації трудових відносин приділяється чимало уваги. Так, у ньому закріплено, що трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним і трудовим договорами. Сторони колективних угод і колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством (ст. 11). У ст. 13 зазначеного проекту ТК встановлено, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень і рішень. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам роботодавця як юридичної особи. Ці нормативні акти приймаються ним самостійно. У випадках, передбачених законом, колективними угодами й договорами, такі акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або за погодженням з ними. Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням таких пропозицій. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регламентуються нормативними актами роботодавця, погодженими

з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а за відсутності такої організації роботодавець приймає такі акти самостійно.

4.5 Договірний рівень правового регулювання трудового права і трудового законодавства

У сучасних соціально-економічних і політико-правових умовах суспільного розвитку держава не в змозі передбачити й детально впорядкувати всі аспекти суспільних відносин і процесів, що виникають і відбуваються в ній, та вона, власне кажучи, й не повинна цього робити, адже Україна йде шляхом розбудови громадянського суспільства, без якого неможливо побудувати посправжньому демократичну, правову, соціальну державу. Громадянське суспільство – це інтегроване позначення всієї сукупності існуючих в ньому відносин, які не є державно-політичними, такого роду життєдіяльності соціуму й окремих його індивідів, що перебуває поза сферою впливу держави, за межами її директивної регламентації [64, с.124].

Як вважав Ю. М. Тодика, громадянське суспільство – це система самостійних, незалежних від держави суспільних інститутів і відносин у ньому, що забезпечують умови для реалізації приватних інтересів і потреб індивідів і колективів, для життєдіяльності соціальної й духовної сфер, їх відтворення й передачі від покоління до покоління [131, с.187].

О. Ф. Скакун тлумачить громадянське суспільство як систему взаємодії в межах права вільних і рівноправних громадян, їх об'єднань, які добровільно сформувались і перебувають у відносинах конкуренції й солідарності, поза безпосереднім втручанням держави, призначеної створювати умови для реалізації належних їм прав і свобод [282, с.79].

В. С. Крисаченко, О. С. Власюк та інші автори монографії «Український соціум» пишуть, що громадянське суспільство становить собою сукупність громадських інститутів, сформованих і діючих на самоврядних, добровільних засадах, у межах Конституції й законів країни, за посередництвом яких індивіди вільно реалізують свої основні природні права та свободи. Громадянське суспільство є системою відносин між його громадянами, закріплених у відносинах певних спільностей людей, які мають різний вимір – соціально-демографічний, політичний, економічний, конфесійний тощо [339, с.616].

Досить вдалим і змістовним, на наше переконання, є підхід до розуміння громадянського суспільства, який пропонує М. П. Орзіх: воно становить собою: по-перше, асоціацію людей, у якій кожен індивід вільний, має невідчужувані права, є рівноправним з іншими членами асоціації, самостійний у виборі громадянського стану; по-друге, позадержавні (інституціоналізовані у громадські об'єднання) асоціації людей за соціальною, етнічною, релігійною та іншою належністю, політичними, економічними, професійними та іншими інтересами; по-третє, формування на зазначеному підґрунті суспільних (позадержавних) відносин, що розвиваються й функціонують на самоврядних засадах шляхом самопрояву інтересів і волі окремих індивідів та їх асоціацій, які діють у правовільному (вільному від державно-правового впливу) просторі суспільства [190, с.67-68].

Як бачимо, основними характеризуючими ознаками громадянського суспільства є те, що це спільнота вільних і рівних людей, у межах якої формуються й реалізуються відносини, вільні від державно-владного втручання, як правило, які виникають і відбуваються на договірних засадах. Однією зі сфер суспільного життя, де все більшої популярності набувають договірні форми регламентації відносин, є царина праці. Н. В. Козачок із цього приводу пише, що для сучасних тенденцій розвитку трудового права

притаманна розширена сфера договірної регулювання. Така ситуація цілком відповідає реаліям сьогодення і ґрунтується на перевагах договірної встановлення умов праці, насамперед на можливості працюючих і роботодавців виражати й узгоджувати свої інтереси у трудовій сфері з урахуванням особливостей, галузевої й локальної специфіки організації праці в конкретному регіоні [103, с.87]. Договірне регулювання трудових відносин не є новим для вітчизняного трудового права, адже воно було йому властиве й за радянських часів. Однак йому відводилася другорядна роль, оскільки в умовах єдиної на той час державної форми підприємництва не існувало достатніх можливостей для взаємного волевиявлення сторін при укладенні тих же колективних договорів. Тому на практиці процес договірної встановлення правових норм зводився тоді саме до прийняття локальних правових норм, які зазвичай ухвалювалися за взаємною згодою або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації і тому становили собою фактично акти договірної характеру. Інша річ, що суб'єктами таких договірних відносин були не безпосередні учасники трудових правовідносин, а держава в особі адміністрації підприємства й виборний орган первинної профспілкової організації, який нібито представляв інтереси працівників [328].

З. Я. Козак, розглядаючи порушене питання, пише, що у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин накреслюється тенденція до розширення сфери саме договірної регулювання. Держава, встановлюючи правові гарантії захисту трудових прав працюючих, межі такого регламентування, визначає принципи пошуку спільних інтересів працівників і роботодавців і попередження негативних наслідків їх неузгодженості. Правник наголошує, що правове забезпечення трудових і тісно пов'язаних з ними відносин дедалі більше переноситься на договірні засади. Про зростання ролі договірної регулювання свідчать нормативно-правові акти, прийняті останніми роками в Україні. Зокрема, розширено

повноваження сторін колективних договорів та угод з питань регламентування робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, матеріальної й соціально-економічної заінтересованості працівників, встановлено порядок та умови укладення контракту як особливого виду трудового договору та ін. Зростання значення цього виду регулювання трудових відносин пов'язано з розвитком в Україні соціального партнерства, метою якого є мирне впорядкування інтересів суб'єктів права, пошуки компромісних шляхів вирішення колективних трудових спорів, забезпечення соціального миру й гармонії в суспільстві [102]. Договірне регулювання трудових відносин З. Я. Козак розглядає як складову частину родового поняття безпосередньо правового регулювання. Воно є дієвим процесом у просторі й часі, має організований, цілеспрямований і результативний характер, відбувається за допомогою правових засобів, з метою встановлення, впорядкування, зміни і припинення трудових і тісно пов'язаних з ними відносин [102, с.8,9].

П. Д. Пилипенко й В. Я. Буряк, вивчаючи джерела сучасного трудового права України, відмічають, що серед них особливо виділяються акти договірної характеру, що приймаються уповноваженими органами шляхом підписання двосторонніх або багатосторонніх договорів (угод). Дослідники наголошують, що договір – це ефективний юридичний засіб для встановлення прав та обов'язків і правил взаємовідносин між сторонами, які його укладають. За умов становлення ринкових відносин роль договорів як інструмента саморегулювання значно зростає. Свобода й рівність сторін передбачає їх вільне волевиявлення для вступу в договірні відносини без будь-якого адміністративного диктату. Тому і змістом договору є взаємовстановлені юридичні права й обов'язки кожного з учасників. Специфіка нормативно-правового договору як джерела трудового права, на думку науковців, полягає в тому, що його сторони мають право встановлювати правила, що не суперечать чинному законодавству й не спрямовані на погіршення правового становища його сторін порівняно з

гарантіями, передбаченими централізованим законодавством. Тому умови договорів, прийнятих з недотриманням одного з основних принципів трудового права (ст. 9 КЗпП України), визнаються недійсними [328].

В. В. Жернаков, аналізуючи методи правового регулювання у сфері праці зауважує, що трудове право, як і кожна правова галузь, має свій, особливий метод правового впливу на суспільні відносини, сутність якого виявляється у поєднанні законодавчого й договірної, централізованого й локального способів, єдності й диференціації регулювання відносин у цій царині, застосуванні норм імперативного й диспозитивного характеру. Правник відмічає, що найбільшого поширення у трудовому праві набули такі способи правового регулювання, як рекомендація, дозвіл і заборона. При цьому дозволи надають можливості встановлювати додаткові порівняно із законодавством суб'єктивні права й обов'язки. Найчастіше вони використовуються у договірному регулюванні всіх видів і рівнів – від трудового й колективного договорів до генеральної угоди [325].

У юридичній літературі висловлюються різні точки зору щодо того, як саме слід диференціювати акти договірної характеру, Скажімо, П. Д. Пилипенко вважає, що їх можна класифікувати за багатьма критеріями. Приміром, залежно від чисельності сторін, які беруть участь в укладенні договорів, вони бувають: двосторонні (колективний договір) і багатосторонні (генеральна угода); за сферою дії їх можна поділити на міждержавні (міждержавні угоди), всеукраїнські (генеральні угоди), регіональні (регіональні угоди) й локальні (колективний договір) [327]. Якщо за такий критерій, на думку П. Д. Пилипенка, обрати укладений договір в Україні чи за її межами, бувають договори внутрішні й зовнішні (міжнародні). Характерним для міжнародних договорів як джерел трудового права є те, що поруч із двосторонніми угодами між Україною та іншою державою важливе значення мають багатосторонні договори, зокрема, конвенції Міжнародної організації праці [327].

Зважаючи на суб'єкти, предмет (зміст) і правову форму, В. В. Жернаков виділяє 3 рівні договірного регулювання соціально-трудових відносин – індивідуально-договірне, колективно-договірне й соціальне партнерство [327]. Н. В. Козачок вважає, що у сфері трудового права договірне регулювання може мати 2 форми – індивідуальне й колективне, що фактично означає існування системи договорів – індивідуальних і колективних [103, с.87].

На наше переконання, найбільш доречно покласти в основу розгляду правового й законодавчого регламентування трудових відносин на договірному рівні форми його здійснення – індивідуальну договірну й колективну договірну. Адже форма будь-чого – це його зовнішній прояв у об'єктивній дійсності, а форма завжди нерозривно пов'язана зі змістом і впливає на його внутрішню організацію. Тому саме форми договірного регулювання трудових відносин найчіткіше відображають зв'язок трудового права як змісту з договірними актами як окремою ланкою трудового законодавства й формальним джерелом цього змісту.

Отже, індивідуальне договірне регулювання здійснюється на підставі трудового договору, який відповідно до діючого законодавства становить собою угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, зазначений власник зобов'язується виплачувати працюючим заробітну плату й забезпечувати передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін умови, необхідні для виконання роботи. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін [98]. Погоджуючись із Н. Б.

Болотіною, вважаємо, що трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору, характеризується нижченаведеними правовими ознаками: а) це праця юридично несамостійна; б) реалізується шляхом виконання вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; в) нею передбачається виконання роботи певного виду (трудої функції), а не одноразового завдання; г) здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників (трудова колективі); д) протягом встановленого робочого часу виконується певна міра праці (її норми); е) у процесі цієї діяльності роботодавець зобов'язується надавати роботу, виплачувати за неї у встановлені терміни грошову винагороду й гарантувати безпечні умови праці; є) роботодавець має забезпечити гарантії у встановлених випадках і брати участь у фінансуванні соціального страхування працюючих [23, с.203].

Отже, суб'єктами трудового договору є працівник і роботодавець, його предмет становлять робота, яку роботодавець надає працівникові, а той зобов'язується її виконувати. Сукупність умов, що супроводжують процес її виконання, необхідна для нормального здійснення працівником покладеної на нього трудової функції. Зміст трудового договору складають права й обов'язки зазначених суб'єктів, а також їх відповідальність.

Основним нормативно-правовим актом централізованого характеру, що врегульовує найбільш важливі загальні матеріально-правові і процедурні аспекти при укладанні індивідуальних трудових договорів, є Кодекс законів про працю України [98]. Відповідно до його ст. 24 трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, додержання якої є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні цього правочину про роботу в районах з особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;

- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- при його укладенні з фізичною особою;
- в інших випадках, передбачених законодавством України. Укладення цього правочину оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Він вважається укладеним, і коли наказ чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи. Після укладення трудового договору безпосередньо фізична особа-працівник або за нотаріальним дорученням уповноважена ним особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення цього трудівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин і соціального захисту населення [98].

КЗпП України, надаючи працівникові й роботодавцеві право самотійно, на договірних засадах визначати порядок взаємовідносин, у той же час установлює низку гарантій при укладенні, зміні і припиненні дії трудового договору. Перш за все, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Згідно з Конституцією України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні і припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять чи місця проживання. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть установлюватися законодавством України. Крім того, є сенс відзначити норму ст. 9 зазначеного Кодексу:

умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Наступною формою договірного регулювання трудових відносин є колективний договір, який відповідно до ст. 10 КЗпП України укладається на підставі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань з метою належного регламентування виробничих, трудових, соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Цей вид договору укладається на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від їх форм власності й господарювання, які використовують найману працю й мають права юридичної особи. Він може укладатись у структурних підрозділах підприємства, установи чи організації в межах компетенції цих підрозділів [98].

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, а за її відсутності – з представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників, або уповноваженими ними органами, – з другої. Його зміст установлюється сторонами в межах їх компетенції. Так, відповідно до КЗпП й Закону України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р., № 3356-XII [237] у колективному договорі прописуються взаємні зобов'язання сторін щодо регламентації виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування й оплата праці, встановлення форм, системи й розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат;
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено його статутом);

- режим роботи, тривалості робочого часу й часу відпочинку;
- умови й охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умови регулювання фондів оплати праці і встановлення міжкваліфікаційного (міжпосадового) співвідношення в оплаті останньої;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати також і додаткові гарантії й соціально-побутові пільги, які не містить законодавство й угоди про працю.

Перед укладенням колективного договору ведуться колективні переговори. Згідно з чинним законодавством будь-яка зі сторін не раніш як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору чи угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом 7-ми днів повинна розпочати переговори. Порядок їх ведення з питань розроблення, укладення або внесення змін до колективного договору чи угоди визначається сторонами й оформлюється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проектів цих правочинів утворюється робоча комісія з представників сторін, яка готує проект колективного договору чи угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформлюється відповідним протоколом. Якщо під час проведення попередніх переговорів виникають розбіжності, сторони використовують примирні процедури. Якщо в перебігу переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, складається протокол до якого вносяться такі розбіжності й остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи,

необхідні для усунення причин неузгодженості, а також про строки відновлення переговорів. Протягом 3-х днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а при недосягненні згоди звертаються до обраного сторонами посередника [237].

Схвалений проект колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено цими зборами (конференцією). Підписані колективні договори реєструються в місцевих органах виконавчої влади або в органах місцевого самоврядування. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи й організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації [98].

Разом з колективним договором існують також угоди, що укладаються відповідно до зазначеного Закону на національному, галузевому й територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на рівні національному – укладається генеральна угода; на галузевому – галузеві (міжгалузеві).

Угодою на національному рівні регламентуються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо:

- гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів, які забезпечували б достатній рівень життя всіх груп і верств населення;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи й часу відпочинку;
- умов охорони праці й навколишнього природного середовища;

- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці і встановлення міжгалузевого співвідношення в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації.

Зміст галузевої угоди складають вимоги щодо:

- нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на підставі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі й мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників цієї галузі (підгалузі);
- установа мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;
- трудових відносин;
- умов та охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- установа міжкваліфікаційного (міжпосадового) співвідношення в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації [237].

У цьому підрозділі ми не будемо детально розглядати матеріально-правові і процедурні аспекти прийняття й реалізації нормативно-правових актів договірної характеру, оскільки це не є предметом основного нашого дослідження. Але навіть на підставі вищевикладеного можемо констатувати, що вони є повноцінними джерелами трудового права й законодавства. Як і розглянуті в попередньому підрозділі локальні нормативно-правові акти договірні акти теж є підзаконними. У сучасних умовах суспільного розвитку,

коли Україна прагне побудувати демократичну, правову державу, яка у своєму розвитку спирається на потужне громадянське суспільство і сповідує закони ринкової економіки, значення таких формальних джерел трудового права, як індивідуальні й колективні договори й угоди, дуже важко переоцінити, адже саме завдяки їм такі принципи як свобода, рівність, добровільність праці отримують своє більш повне і глибоке розкриття. Договірне регулювання праці надає в розпорядження сторін досить широкі можливості з урегулювання своїх взаємовідносин, урахування соціально-економічних і виробничих інтересів кожної з них. Як справедливо відзначає Н. В. Козачок, завдяки договірному регламентуванню трудових відносин роботодавець має можливість заохотити працівників до високопродуктивної праці і якомога ефективніше шляхом переговорів визначити питання організації праці з урахуванням інтересів обох сторін, що відчутно впливає на посилення мотивації працюючих у досягненні кінцевих позитивних результатів діяльності підприємця за рахунок підвищення заінтересованості працівників у максимізації прибутку, ефективному використанні ресурсів і збереженні виробничих і невиробничих фондів та ін. Сторони, уклавши угоду у формі колективного договору з урахуванням своїх інтересів, мають певні гарантії щодо дотримання його умов, що спонукає їх до виконання останніх у двосторонньому порядку [103, с.87].

Як і будь-які інші підзаконні нормативно-правові акти, договірні акти приймаються на виконання й у розвиток загальних норм законодавства. У той же час не слід розцінювати договірні норми як такі, що мають тільки обслуговуючий характер стосовно централізованого законодавства. Договірне регулювання спрямовано не лише на конкретизацію й уточнення вже існуючих законодавчих положень, а й на створення нових норм і положень, покликаних усунути прогалини в чинному трудовому законодавстві. Таким чином, договірний рівень регламентації наближає далеко не ідеальне трудове законодавство України до реально існуючих умов

суспільного життя, тобто матеріальних джерел трудового права. До того ж, як зауважує З. Я. Козак, договірне регулювання сприяє також підвищенню правової активності особи, оскільки у процесі укладення такого договору відбувається її самореалізація як суб'єкта правовідносин. Воно є одним із шляхів раціонального поєднання різноманітних інтересів, їх узгодження, пошуку відповідних форм втілення й реалізації їх у життя [102, с.9].

Висновки до Розділу 4

Констатовано, що джерела трудового права і трудового законодавства співпадають – це офіційні юридичні документи компетентних суб'єктів, в яких закріплюються правові норми, що регулюють трудові і тісно пов'язані із ними відносини, та які входять до системи позитивного права. Така точка зору у певному сенсі є доволі зручною, оскільки вона, по-перше, ґрунтується на суто юридичних аспектах, а по-друге, значно спрощує розгляд таких питань як система та види джерел трудового права і законодавства. З іншого боку формальний підхід не відображає глибинної сутності джерел трудового права, він не дозволяє усвідомити витоків трудового права, першопричин, що його породжують, спричиняють.

Обґрунтовано, що матеріальний та формальний аспекти джерел трудового права і законодавства необхідно розглядати у нерозривній єдності, оскільки перший (матеріальний), відображає їх змістовну складову – природно-правові, соціально-економічні, політичні та інші умови і фактори суспільного життя в ході яких виникли такі закономірності і відносини, особливе загальносуспільне значення яких, вимагає державного втручання щодо надання цим відносинам і закономірностям статусу офіційних, тобто загальновизнаних і загальнообов'язкових. У свою чергу другий (формальний) аспект вказує на те, що відомості про право як систему

формалізованих, загальних та загальнообов'язкових правил поведінки містяться у офіційних нормативно-правових документах.

Акцентовано увагу, що говорячи про систему джерел трудового права і законодавства, слід розуміти їх формальне вираження. Звідси визначено, що система джерел трудового права і законодавства – це сукупність нормативно-правових актів, що знаходяться у певному взаємозв'язку один з одним. Формується ця система на підставі того чи іншого системоутворюючого критерію.

Встановлено, що закони, як окремий рівень джерел трудового права і законодавства, 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.

Доведено, що на практиці досить часто закони, зокрема ті, що регулюють трудові й тісно пов'язані із ними відносини, в силу низки чинників, в тому числі через складну та не в міру заполітизовану процедури, не встигають за суспільними відносинами, процесами та явищами і на момент їх прийняття можуть вже бути не актуальними, а відтак вони стають вже не такими, що стимулюють розвиток суспільних відносин, а навпаки – стримують їх. Відзначено, що нерідко закони не відображають інтереси більшості населення, а провадять у життя інтереси владної еліти та наближених до їх кола бізнесменів, які як правило є роботодавцями, а отже зацікавленими у тому, щоб законодавчо збільшити свої повноваження щодо працівників та зменшити коло своїх обов'язків перед ними, і навпаки – звести

до мінімум права працівників і якомога більше поставити у залежність останніх від роботодавців.

Зроблено наступні концептуальні висновки про властивості законів та їх значення у системі джерел трудового права і законодавства: а) вони закріплюють найбільш важливі, засадничі питання державного регулювання сфери трудових, та тісно пов'язаних із ними, відносин; б) становлять одночасно основу та верхівку системи трудового законодавства; в) закони мають найбільший ступінь узагальнення; г) відрізняються відносною стабільністю та розраховані на тривалий термін дії; д) мають складну, тривалу процедуру прийняття; є) виражають волю народу щодо того як мають функціонувати та розвиватися трудові відносини на конкретному історичному розвитку етапі.

Виокремлено такі недоліки законодавчого рівня джерел трудового права: по-перше – це те, що закон які діють та приймаються доволі часто, як ми вже неодноразово наголошували вище по тексту, не відповідають реаліям сьогодення, тобто законодавчі приписи, що становлять їх зміст є неактуальними і не відповідають вимогам своєчасності та доцільності, через це цілий спектр реально існуючих відносин у сфері праці не реалізуються належним чином, оскільки законодавство їх не врегульовує і не захищає; по-друге, ряд нормативно-правових актів є неефективними, тобто виявляється велика різниця між очікуваними та наявними (реальними) результатами їх регулятивного впливу на трудові і тісно пов'язані із ними відносинами. Однією з основних причин цієї проблеми є недосконалість нормотворчої діяльності, яка виникає перш за все через нехтування її суб'єктами правил юридичної техніки; по-третє, для законодавчого рівня джерел трудового права характерною є безсистемність. Частково вирішити цю проблему можна шляхом проведення систематизації джерел трудового права і законодавства

Серед основних недоліків нормотворчої діяльності, які допускають її суб'єкти виокремлено недосконалість використання такого прийому

юридичної техніки як використання та визначення юридичної термінології. Адже ціла низка понять трудового права і законодавства або взагалі не знайшли свого офіційного визначення на рівні законів або ж мають досить спірні формулювання. Що у свою чергу негативно відображається на якості правозастосовної діяльності, зокрема відсутність або нечіткість понятійно-категоріального апарату, цілком може використовуватися на свою користь роботодавцями під час застосування норм трудового права.

Акцентовано увагу, що без високоякісної законодавчої техніки не можливо повноцінно гарантувати та забезпечити панування принципів верховенства та верховенства закону.

Дістала подальшого розвитку позиція, що результатом здійснення кодифікації законодавчих джерел трудового права має стати прийняття нового зведеного нормативно-правового акту – 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 самотійно, без надмірного державного втручання, на договірних засадах врегульовувати свої взаємовідносини.

Визначено, що підзаконна нормотворчість це 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.

Обґрунтовано, 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.

Зроблено наступні теоретичні висновки щодо підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права і законодавства: а) дані нормативні акти видаються на підставі та на виконання Конституції та Законів України, які регулюють сферу трудових, і тісно пов'язаних із ними, відносин. Вони конкретизують, доповнюють, уточнюють та розвивають загальні нормативні приписи законів; б) коло суб'єктів, які мають право видавати підзаконні нормативно-правові акти і таким чином формувати відповідний рівень трудового законодавства, дуже просторе і, очевидно, набагато більше за коло суб'єктів, які мають права прийняття законів; в) виходячи із попередньої ознаки, зрозуміло, що їх дуже велика кількість; г) мають простішу та швидшу процедуру прийняття; г) для усіх, кому вони адресовані, хто перебуває у сфері їх регулятивного впливу, приписи підзаконного нормативно-правового акту є так само обов'язкові як і приписи закону, відхилення від вказівок перших допускається тільки у тому випадку, коли вони суперечать чи не відповідають вимогам других.

Доведено, що рівень підзаконних-нормативно правових актів є більш гнучким та динамічним, він формується, в основному, тими суб'єктами, які займаються реалізацією державної політики у сфері трудових відносин, і тісно пов'язаних із ними відносин, а отже безпосередньо наближені до проблемних питань у ній, які вимагають врегулювання. Підзаконна нормотворчість дозволяє чітко та швидко реагувати на зміни у відповідних суспільних відносинах, завдяки їй досягається не тільки конкретизація змісту ряду законодавчих актів, алей усуваються певні недоліки та прогалини у їх змісті.

Наголошено, що підзаконна нормо-творчість несе у собі і певну загрозу для нормального врегулювання як трудових, так й інших суспільних відносин. Тому для того, щоб вона не погіршувала, а сприяла ефективності регулювання зазначених відносин, підзаконна нормотворчість повинна: по-перше, мати об'єктивно обумовлений характер, тобто потреба у прийнятті тих чи інших підзаконних нормативно-правових актів повинна бути обумовлена відповідними зовнішніми обставинами, а не бажаннями чи прагненнями суб'єктом їх видання; по-друге, хоча процедура видання підзаконних нормативно-правових актів і має спрощений характер, їх прийняття не має бути хаотичним та стихійним, воно повинно здійснюватися у суворій відповідності порядку встановленому у державі для цього виду діяльності. Крім того спрощеність процедури ні у якому разі не має позначатися на якості підзаконних нормативних актів; по-третє, враховуючи велике коло суб'єктів підзаконної нормотворчості, важливою вимогою є дотримання ними під час нормотворчого процесу вимог щодо їх компетенції. Тобто, видаючи той чи інший нормативний акт підзаконного характеру, відповідний суб'єкт не повинен виходити за межі своїх повноважень і намагатися врегулювати питання, що перебувають поза межами його відання..

До основних властивостей локального рівня трудового законодавства віднесено те, що: а) локальні нормативно-правові акти не тільки розвивають та конкретизують нормативно-правові акти вищої юридичної сили, вони, так би мовити, адаптують, пристосовують їх узагальнені приписи до специфічних умов, що існують на тих чи інших конкретних підприємствах, установах, організаціях тощо. Саме завдяки локальним нормативно-правовим актам досягається максимальний рівень гарантування трудових, та тісно пов'язаних із ними, відносин; б) локальна нормотворчість виступає важливим засобом усунення прогалин у діючому трудовому законодавстві, особливо сьогодні, коли Кодекс законів про працю України, вже безнадійно застарів і попре численні зміни, внесені до нього, не забезпечує необхідний

рівень ефективності регулювання зазначених суспільних відносин; в) даний рівень нормотворчості втілює у життя важливий принцип трудового і галузі права – децентралізація регулювання. Вона полягає у тому, що нормативно-правові акти видаються не центральними органами влади, а приймаються в межах кожних підприємства, установ, організацій окремо. Дана нормотворчість має делегований характер, тобто держава встановлює у відповідних централізованих нормативно-правових актів мінімальний (однак найважливіший) перелік вимог і гарантій учасників трудових, і тісно пов'язаних із ними, відносин, які, як ми зазначали вище, розвиваються роботодавцями та працівниками або їх представниками кожному з підприємств окремо; г) локальні нормативно-правові акти є найбільш обмеженими щодо їх чинності у просторі та за колом осіб.

Обстоюється позиція, що локальна нормотворчість є повноцінним джерелом трудового права і законодавства. Більш того, завдяки своїй гнучкості та безпосередній наближеності до предмету регулювання локальна нормотворчість та локальні нормативно-правові акти відповідно 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 централізованим законом чи підзаконним нормативно-правовим актом. Тому деякі питань щодо врегулювання взаємовідносин між роботодавцем і працівником не можуть вирішуватися у локальному порядку, наприклад, це стосується підстав звільнення працівників.

Обґрунтовано, що як і будь-які інші підзаконні нормативно-правові акти договірні акти приймаються на виконання та у розвиток загальних норм законодавства. У той же час не слід розцінювати договірні норми як такі, що мають тільки обслуговуючий характер по відношенню до централізованого законодавства, договірне регулювання спрямоване не лише на конкретизацію та уточнення вже існуючих законодавчих положень, але й на створення нових норм та положень, покликаних усунути прогалини в діючому трудовому законодавстві. Таким чином договірний рівень регулювання наближає далеко неідеальне трудове законодавство України до реально існуючих умов суспільного життя, тобто матеріальних де жерл трудового права.

РОЗДІЛ 5 ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

5.1 Проблеми розмежування і перспективи розвитку співвідношення галузі трудового права і трудового законодавства

Праця – це свідома діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, першооснова й необхідна умова життя індивідів і соціуму. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, а й створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини, що теж є могутнім чинником суспільного прогресу [52].

В. С. Венедіктов наголошує, що в умовах ринкової економіки, зростання рівня безробіття, масового порушення трудових прав працівників проблема забезпечення права на працю, правових форм його реалізації набуває особливої гостроти. Дуже важливою тут видається роль держави, яка має вжити всіх можливих заходів щодо захисту права на працю і зробити все, що від неї залежить, для дотримання нею цього права шляхом правильного проведення соціальної й економічної політики в країні. Науковець відмічає, що зараз дуже важливим з боку держави є сприяння оптимальному використанню її трудових ресурсів для реалізації національних інтересів з урахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів і світових тенденцій створення належних умов для забезпечення здійснення права громадян на працю, відпочинок і соціальний захист, що закріплено Конституцією України [39, с.63-65].

Зараз на заміну командно-адміністративній системі регламентації соціально-трудових відносин минулих років в Україні ще не сформувались адекватні механізми регулювання, а діють радше стихійні, безсистемні

регулятори [348]. Наразі в чинних законодавчих і нормативно-правових документах чітко не визначено, якою повинна бути модель соціально-трудових відносин в Україні в найближчій перспективі – з елементами сучасної (а) англосаксонської моделі, що передбачає мінімальне втручання держави у відносини між працею й капіталом, децентралізацію переговорних процесів та індивідуалізацію трудових договорів, (б) моделі європейської (континентальної), яка ґрунтується на потужній державній соціальній політиці й на достатньо розвиненому соціальному партнерстві чи (в) китайської з домінуванням елементів централізованого адміністративного регулювання соціально-трудових відносин у державному секторі економіки та їх лібералізацією – у недержавному [21].

С. Ф. Гуцу, розглядаючи питання реформування трудового законодавства України, підкреслює, що перехід до ринкових відносин, інтеграція України до світової економічної системи, переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають окреслення основних напрямків розвитку сучасного трудового законодавства. Дослідник наголошує, що трудові відносини в умовах стрімкого реформування економічного й політичного ладу країни з неминучістю зазнають суттєвого коригування. У зв'язку із цим постає завдання наукового осмислення змін і вироблення єдиних підходів до системи трудового права в цілому. На сучасному етапі необхідно виробити основні концептуальні підходи для з'ясування предмета трудового права, визначення перспектив реформування його доктрини [56, с.108,109].

Як указує Л. І. Лазор, глобальні економічні перетворення, що відбуваються в сучасній державі, чинять вплив на всі сторони життя суспільства і знаходять відбиття в регулюванні відносин із застосування найманої праці. В умовах розвитку договірних засад у регламентації трудових відносин, плюралізму форм власності, наявності значної кількості малих підприємств, власники яких прагнуть будь-якою ціною скоротити

невиробничі витрати, актуальним завданням сучасного трудового права є забезпечення безпеки життя і здоров'я найманих працівників у процесі їх виробничої діяльності [151, с.3].

У Міжнародному центрі перспективних досліджень (МЦПД) зазначається, що однією з головних проблем трудової сфери України є те, що основу її чинного законодавства становить Кодекс законів про працю, що діє з часів СРСР. Навіть з урахуванням понад 600 поправок, внесених до нього за 20 останніх років, він не здатен належним чином регулювати трудові відносини в демократичній країні з ринковою економікою [269, с.3]. У зв'язку із цим у МЦПД констатується невідповідність наявних регуляторних актів, досі радянських за своєю суттю, та їх інституційного забезпечення реальним відносинам між працівниками й роботодавцями, властивим демократичному устрою й ринковій економіці. Поява нових суб'єктів трудового права в особі організацій та об'єднань роботодавців, суттєва зміна всього комплексу суспільних відносин за участю працівників, роботодавців і профспілок показали явну нездатність існуючого механізму регламентації трудових відносин ефективно вирішувати проблеми, виникаючі у трудовому секторі [269, с. 3]. Дослідники зазначеного Центру підкреслюють, що означена проблема ускладнюється ще й тим, що поруч з Кодексом законів про працю України існує велика чисельність підзаконних нормативних актів, які повинні б забезпечити реалізацію його положень, проте вони часто суперечать нормам Кодексу. У результаті цього морально застаріле й суперечливе державне регулювання у сфері праці не в змозі захистити права найманих працівників у разі їх порушення через (а) фактично непрацюючу систему вирішення трудових спорів унаслідок існування 2-х паралельних процедур їх розгляду (суди й комісії з трудових спорів); (б) неспроможність Державної інспекції з питань праці та правоохоронних органів; (в) неможливість забезпечити належне виконання покладених на них функцій;

(г) бездіяльні, політизовані й підконтрольні роботодавцеві професійні спілки [269, с.6].

О. М. Ярошенко в дисертаційному дослідженні, присвяченому аналізу джерел трудового права України, пише: зміни, що відбуваються в Україні, торкнулися передусім економічних підвалин життя суспільства, що знайшло відбиття в новому Цивільному кодексі України. Не залишились осторонь і відносини, пов'язані із застосуванням громадянами своїх здібностей до праці. Однак процес реформування законодавства трудового проходить повільніше й не настільки радикально, як цивільного. Це пояснюється суперечливістю соціально-економічної сутності трудових відносин та особливою роллю, яку відіграє трудове законодавство в житті суспільстві. Специфіка цієї галузі права полягає в необхідності, з одного боку, повною мірою виконувати функцію соціального і правового захисту, а з другого – забезпечити ефективний розвиток виробництва. Ці об'єктивні причини якраз і зумовлюють повільніше протікання реформи в соціально-трудої царині. Розвиток сфери трудових відносин стримує діючий у ній основний правовий акт – Кодекс законів про працю України, прийнятий ще за радянської доби й орієнтований на їх жорстке державне регулювання. Чинний КЗпП України, незважаючи на внесені в нього численні зміни й доповнення, все менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних царин соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, викликає несприятливі економічні й соціальні наслідки, що на перший погляд є парадоксальним [371, с.101].

В. С. Венедіктов, наголошуючи на необхідності реформування трудового законодавства України, відзначає, що основним його недоліком на сьогодні є не тільки його застарілість, а й недотримання, а часом навіть ігнорування під час законодавчого процесу вимог чинної Конституції

України як основного фактора правового забезпечення життєдіяльності держави й соціуму. Правник пише, що, проголосивши Україну правовою, демократичною й соціальною державою, законодавець у своїй діяльності повинен дотримуватися стратегії проведення правової реформи з метою створення цивілізованого громадянського суспільства на принципах верховенства права й забезпечення законності в країні. Це повною мірою стосується і проблем кодифікації трудового законодавства, проблем зайнятості і працевлаштування, пов'язаних з реалізацією права на працю, що є вельми актуальним в умовах ринкової економіки. Трудове право, як одна з найважливіших ланок правової системи України, найбільшою мірою має забезпечувати соціально-правовий захист людини у сфері праці, змістовно розкриваючи норми Конституції України як основної бази для розвитку трудового законодавства. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вище правова культура держави і суспільства. Разом із тим науковець наголошує, що, ведучи мову про стабільність законодавства, не варто забувати, що воно повинно відповідати реальним умовам суспільного розвитку. Трудове законодавство, з одного боку, має бути стабільним, оскільки брак стабільності знижує ефективність дії закону, а з другого – йому належить бути динамічним, своєчасно реагувати на зміни в соціально-економічному житті соціуму ефективним прийняттям відповідних норм для регламентування трудових відносин. Динаміка фактичних суспільних відносин служить критерієм перевірки дієвості й ефективності їх нормативно-правової регламентації. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку відбивати суспільні потреби, не допускаючи як відставання нормативно-правової форми від змісту опосередковуваних нею суспільних відносин, так і надмірного випередження нею останніх. У випадках подібних перекосів процесу нормативно-правового регулювання, волюнтаристичного відриву його від реальних життєвих умов і

закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності конкретного закону [39, с.62].

Схожу точку зору висловлює й Г. В. Рибницький, який також вважає, що у процесі створення законодавства про працю треба враховувати його статичний і динамічний аспекти. Крім того, дослідник зазначає, що воно повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні й культурні особливості України і тим самим сприяти становленню її як демократичної, соціальної і правової держави. Соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розроблення й застосування законодавства про працю. Це повинно виражатися в законодавчому забезпеченні пріоритету інтересів економічно слабшого працівника перед інтересами роботодавця, економічно сильнішого [271, с.14,15].

З огляду на викладене, можемо стверджувати, що на сьогодні в Україні склалася ситуація, за якої трудове право за станом свого розвитку значно випереджає трудове законодавство. Наразі в державі в тій чи іншій мірі склались усі необхідні соціальні й економічні умови, що є основними матеріальними джерелами права. Крім того, державою зроблено низку важливих кроків щодо утвердження основних прав людини і громадянина й соціальних цінностей у соціумі. Зокрема, це відбулося через їх закріплення на рівні Конституції, яка є Основним Законом країни і формальним втіленням у життя панування принципу верховенства права, а також через приєднання України до низки міжнародних договорів (конвенцій, декларацій, пактів тощо), у яких проголошуються найважливіші природні, соціально-економічні, політичні й культурні права й соціальні цінності індивіда. Однак подальший розвиток реально існуючих трудових відносин гальмується надмірною застарілістю й заполітизованістю трудового законодавства, яке за своєю сутністю все ще залишається радянським. Воно, з одного боку, не

закріплює належним чином того мінімуму основоположних правових принципів і гарантій, які визнаються й діють у більшості високорозвинених демократичних держав світу, й у сучасних умовах суспільного розвитку України є необхідними для нормального розвитку її соціально-трудової сфери. О. М. Ярошенко із цього приводу пише, що значною мірою неефективність правового регулювання трудових відносин пояснюється браком у законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів і гарантійних норм. Це положення зумовлено безліччю причин, до числа яких належать: (а) недостатньо чіткий поділ питань, які вирішуються на різних рівнях нормативного регулювання; (б) неузгодженість нормативно-правових актів між собою; (в) недостатньо оперативне заповнення прогалин у чинному законодавстві; (г) низький рівень юридичної техніки та ін.

У той же час чинний Кодекс законів про працю України в питанні регулювання трудових відносин зайво перенасичений гарантіями й різного роду пільгами, реальність здійснення яких досить сумнівна, а значить і їх практична цінність теж викликає сумнів. Така зарегульованість (як і прогалини у законодавстві) призводить до настання негативних наслідків. Зокрема, це змушує роботодавців всіляко ухилятися від виконання численних (подекуди необґрунтованих та об'єктивно непотрібних) законодавчих вимог через підміну трудового договору цивільним (цивільно-правовою угодою) або шляхом схиляння працівників до укладання фіктивних трудових договорів чи взагалі неформальних трудових відносин без будь-якого документального оформлення. У цьому контексті слушною видиться думка О. М. Ярошенка, що насиченість чинного КЗпП економічно нереальними гарантіями й пільгами сприяє появі й подальшому розвитку окремих негативних тенденцій, а саме: а) трудові правовідносини (особливо в комерційному секторі економіки) найчастіше механічно підмінюються цивільно-правовими, в результаті чого працівники фактично позбавляються навіть існуючого мінімуму гарантій, оскільки застосування КЗпП в повному

обсязі стає для роботодавця економічно не вигідним та й нереальним; б) формально найбільш захищені трудовим законодавством працівники (жінки, молодь, особи, які поєднують роботу з навчанням, інваліди та ін.) фактично стали найменш конкурентоспроможними на ринку праці й у масовому порядку витісняються з нього [371, с.102-103].

Ураховуючи все вищевикладене, вважаємо: щоб відновити баланс між трудовим правом і законодавством, забезпечити їх співвідношення, за якого трудовий закон (як у широкому, так і вузькому розумінні) максимально відповідав би існуючим правовим реаліям у сфері праці, необхідно нижченаведене.

По-перше, здійснити масштабну кодифікацію трудового законодавства. Кодифікація – це спосіб (форма) систематизації законодавчих актів, що полягає в їх удосконаленні шляхом зміни змісту (перероблення й узгодження) юридичних норм, пов'язаних загальним предметом правового регулювання, а також об'єднання їх у новий єдиний нормативно-правовий акт. Іншими словами, кодифікація виражається в підготовці і прийнятті нових актів, у які заносяться узгоджені між собою як норми старих актів, що виправдали себе, так і нові нормативні розпорядження [284, с.256]. На потребі кодифікації трудового законодавства України вже неодноразового наголошувалося на сторінках наукової юридичної літератури. Так, С. Ф. Гуцу основним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин вважає створення нової системи законодавчих і нормативно-правових актів про працю. Адже докорінні зміни всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин і соціально-економічними перетвореннями, тією чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної вагомості, які належить вирішувати засобами трудового права. А законодавство про працю, яке у своїй основі представлене ще радянським КЗпП, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регламентації

трудових відносин, що в кінцевому підсумку негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працюючих. Науковець наголошує, що нова система нормативно-правових актів повинна бути цілісною, відповідати умовам ринкової економіки, бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування законодавства про працю є, безперечно, підготовка нового Кодексу, який покликаний комплексно й більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Учений справедливо відмічає, що новий Кодекс законів про працю має стати не лише формально, а й реально основним законодавчим актом у сфері праці [56, с.109,111,112]. Інакше кажучи новому Трудовому кодексу України належить стати головним актом у трудовому законодавстві не тільки з формальної точки зору, тобто за юридичною силою, а й з тієї позиції, що його положення мають відображати найсуттєвіші й (що немаловажно) найактуальніші питання регулювання трудових відносин, що ґрунтуються на реально існуючих умовах соціально-економічного розвитку суспільства. Це сприятиме піднесенню ролі і значення нового Трудового кодексу як основного законодавчого акта в упорядкуванні трудових відносин [56, с.109].

За сучасних умов, як указує В. С. Венедіктов, уже давно виникла реальна потреба в удосконаленні чинного трудового законодавства України. Ця проблема передовсім пов'язана з необхідністю його кодифікації. Об'єднання найважливіших норм законодавства про працю в одному кодифікованому законі сприятиме скороченню правових приписів, які в низці випадків повторюють один одного, дозволить ефективніше впливати на регламентацію суспільних відносин у сфері праці, покращить правозастосовну діяльність у цьому питанні, посилить правосвідомість суб'єктів трудового процесу [39, с.66].

Існуючий проект Трудового кодексу України, який (у разі його прийняття) має лягти в основу трудового законодавства, за заявою його

розробників відповідає найкращим міжнародним стандартам у галузі трудових відносин. Втім при його детальному й уважному вивченні можна побачити, що Проект містить низку недоліків. Наприклад, П. Пилипенко, загалом позитивно оцінюючи державні кроки щодо реформування трудового законодавства шляхом прийняття нового зведеного галузевого нормативно-правового акта – ТК України, наголошує, що зазначений його Проект містить різного роду прорахунки й упущення. Науковець наголошує на тому, що при характеристиці сфери правового регулювання трудових відносин автори нового ТК України так і не зуміли відобразити ту основну ідею, яка безпосередньо впливає на визначення сфери чинності норм цієї галузі. Адже відомо, що трудові відносини за своїм характером є досить різноманітними: вони простежуються на підприємствах, в установах, організаціях, в державних органах і кооперативах, у громадських об'єднаннях, а також в органах міліції й у Збройних силах; учасниками трудових відносин також є особи, які відбувають покарання у виправно-трудовах установах і всі, хто проходить альтернативну невійськову службу. Можна найматися на роботу до фізичної особи й можна працювати всією сім'єю, створивши селянське господарство, не укладаючи при цьому жодних угод про працю. Більшість із названих відносин регламентуються різними галузями права, а чи застосовувати до окремих з них трудове або інше (адміністративне, військове, виправно-трудове) законодавство, залежить винятково від того факту, який став підставою його виникнення [196].

Як відзначається в МЦПД, проект Трудового кодексу в разі його прийняття в нинішній редакції аж ніяк не усуне основну проблему у сфері праці – відсутність рівноваги у правах та обов'язках найманих працівників і роботодавця. Зокрема, він містить положення, що можуть суттєво обмежити права профспілок, ускладнити процедуру прийняття рішень під час розгляду трудових спорів комісіями з трудових спорів і уможливити заміну трудового та/або колективного договору актами роботодавця [269, с.3].

По-друге, для усунення розбіжностей між трудовим правом і законодавством недостатнього лише прийняття нового Трудового кодексу; має бути переглянутий і систематизована 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 у трудових відносинах. У цьому контексті слушною є позиція О. М. Ярошенка, який підкреслює, що одним з напрямків реформування законодавства, здатним вплинути на загальну колізійну ситуацію в царині правового регулювання праці, має стати зменшення кількості і значення у трудовому праві нормативно-правових актів виконавчих органів державної влади. На необхідність такого кроку вказувалося вже давно, однак саме в період роботи над новим Кодексом з'явилася реальна можливість упорядкувати підзаконну нормотворчу діяльність. Для цього в його тексті можна було б передбачити норму, яка закріплювала б, що виконавчі органи державної влади видають нормативно-правові акти виключно на виконання законів і за дорученням законодавчого органу [371, с.374]. Органи державної влади повинні видавати нормативно-правові акти тільки з метою конкретизації й розвитку законодавчих положень, а не задля проведення в життя власних управлінських інтересів. Іншими словами, видання актів підзаконного характеру має бути зумовлено об'єктивною потребою: загальність або нечіткість норми закону, її бланкетність чи взагалі наявність прогалини у законі. Крім того, необхідно підвищити якість проектної роботи органів влади під час розроблення нормативно-правових актів і підсилити контроль за дотриманням ними нормопроектної техніки.

По-третє, посилити децентралізацію в питанні законодавчої регламентації шляхом розширення можливостей локального й договірної регулювання трудових відносин. Держава в особі своїх компетентних органів і посадових осіб хоча і спостерігає за законністю протікання трудових

відносин, проте не здатна передбачити всієї їх специфіки; та цього, власне кажучи, і непотрібно. Державі належить за допомогою централізованої нормотворчості врегульовувати лише найсуттєвіші й найбільш принципові питання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, які віддзеркалюють реально існуючі умови й тенденції суспільного розвитку. Централізоване законодавство має створювати, так би мовити, загальний фон, середовище, у межах якого формуватимуться й розвиватимуться трудові відносини. Як справедливо відмічає В. С. Венедіктов, Трудовий кодекс повинен сприяти локальному регулюванню трудових відносин, закріплюючи мінімальні, але виключно важливі й обов'язкові стандарти у сфері праці [39, с.66]. Усі інші питання виникнення і протікання трудових відносин мають вирішуватися роботодавцем і працівниками шляхом взаємного погодження й досягнення домовленостей. Такий підхід дає змогу сторонам якомога повно враховувати різні аспекти конкретних трудових відносин (наприклад, специфіку виробництва, матеріально-фінансовий стан роботодавця тощо) й відповідним чином пристосовувати загальні норми і приписи до них.

Вважаємо за доцільне наголосити, 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, тобто вони не створюють, не змінюють і не скасовують закономірностей, спричинених і зумовлених особливостями об'єктивного розвитку суспільства. Приймаючи той чи інший закон, держава лише констатує наявність цих закономірностей і відносин, що їх супроводжують, і встановлює при цьому найбільш доцільний порядок їх реалізації з точки зору забезпечення індивідуального й суспільного блага. Тільки такий закон має право називатися правовим та ефективним.

У той же час необхідно наголосити, що, прагнучи до демократизації й лібералізації трудового законодавства, слід бути дуже обережними, щоб у жодному разі не підмінити принцип законності принципом доцільності.

Навіть застарілі закони – це закони, і порушувати їх тільки тому, що вони не відповідають нагальним потребам, не можна. Закони мають прийматися, скасовуватись і змінюватись виключно в офіційно встановленому порядку.

5.2 Зарубіжний досвід формування галузі трудового права і трудового законодавства на рівні соціального партнерства

На сторінках цього дослідження неодноразово наголошувалося на тому, що сьогодні в Україні назріла гостра потреба оновлення національного трудового законодавства, бо воно не відповідає існуючим правовим реаліям. Наразі для цього необхідно: а) матеріальне підґрунтя, яке складають соціально-економічні умови становлення й розвитку трудових відносин; б) належна теоретична база; в) проголошені і стверджені загальновизнані в усьому демократичному світі основні соціальні цінності. Сьогодні навіть уже зроблені певні кроки на ниві законопроектної роботи. І хоча вони кволі й повільні, втім, попри всі притаманні їм недоліки й упущення, вони загалом є позитивними. Але існує ще один аспект, який слід урахувати у процесі вдосконалення трудового законодавства з метою приведення його у відповідність із правовими реаліями, зумовленими об'єктивним розвитком суспільства: це міжнародний досвід розвитку трудового права й законодавства. Адже, як доречно пише В. С. Венедіктов, на шляху всестороннього покращення механізмів правового регулювання трудових відносин Україні не треба замикатись у вузьких рамках національного досвіду, вигадувати те, що вже віддавна відомо, винайдено іншими, бо це непродуктивно. У сучасному світі накопичено досить багатий досвід гармонізації відносин з регулювання праці найманих працівників [37, с. 12]. В умовах запровадження й розвитку в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя

високорозвиненими країнами світу досвіду соціального партнерства, оскільки більшість із них поступово створили надійну й ефективну систему регламентації соціально-трудових відносин, що забезпечує поєднання правового регулювання централізованого з локальним і договірним.

У цьому підрозділі ми розкриємо окремі аспекти законодавчого впорядкування трудових відносин на прикладі деяких зарубіжних країн. Зокрема, буде акцентовано увагу на соціальному партнерстві, на відносинах між роботодавцями, їх організаціями й об'єднаннями та найманими працівниками, їх профспілковими організаціями, об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин [39, с. 29]. Така увага до питання соціального партнерства пояснюється тим, що воно є дуже перспективним напрямком реалізації засад трудового права, а прийняті в його процесі акти – формами його втілення. Соціальне партнерство спрямовано на забезпечення: (а) соціального миру в суспільстві, зменшення гостроти соціальних конфліктів, сприяння погодженню інтересів роботодавців і найманих працівників; (б) активної ролі держави в переговорному процесі з питань установлення умов праці; (в) взаємної заінтересованості найманих працівників і роботодавців у поліпшенні економічного становища і сприяння взаєморозумінню між ними; (г) належних умов праці й достатнього життєвого рівня працівників [327, с.29].

У країнах Західної Європи, зазначає О. М. Ярошенко, іноземні фахівці вкладають наступний зміст у поняття «соціальне партнерство»:

а) погодження між партнерами на вищому (національному) рівні розподілу доходів і проведення соціально-економічної політики в цілому, включаючи розроблення основних критеріїв і показників соціальної справедливості й заходів для захисту інтересів суб'єктів трудових відносин;

б) переговорний характер колективно-договірного процесу й урегулювання суперечностей, що виникають між сторонами;

в) наявність механізмів та інститутів, що використовуються для узгодження інтересів соціальних партнерів на різних рівнях;

г) участь найманих працівників в управлінні підприємствами;

д) зниження рівня й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів (у виді страйків і локаутів) за допомогою різноманітних методів примирення сторін і звернення до судових процедур [371, с.161,162].

Розкриваючи сутність соціального партнерства в зарубіжних країнах, І. Я. Кисельов пише, що воно розглядається там як соціологічне й етичне поняття, як організаційний принцип, що включає співпрацю соціальних партнерів сторін колективних трудових відносин [92, с.263].

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Західної Європи розпочався на початку ХХ ст. Окремі її норми було внесено до датського Цивільного кодексу (1907 р.), швейцарського Кодексу зобов'язань (1911 р.). У подальшому в процесі виділення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. У Норвегії такий акт прийнято в 1915 р., Німеччині – в 1918 р., Фінляндії – в 1924 р. У 1948 р. Міжнародна організація праці прийняла Конвенції: № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію (1948 р.), № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.), № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.); Рекомендації: № 91 про колективні договори (1951 р.), № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952 р.), № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960 р.). Україна ратифікувала в різні роки вказані

конвенції МОП. Таким чином, усі вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання [22, с.574].

Також є сенс відзначити Європейську соціальну хартію, яка закріплює основні підвалини соціального партнерства у країнах Європи. Відповідно до ст. 5 цієї Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються сприяти: (а) проведенню спільних консультацій між працівниками й роботодавцями; (б) за необхідності й доцільності створенню механізму переговорів на добровільних засадах між роботодавцями або їх організаціями та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів; (в) створенню й використанню належного механізму примирення й добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів. Також Сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів. Крім того Європейська соціальна хартія встановлює право: (а) трудівників брати участь у встановленні й поліпшенні умов праці й виробничого середовища (ст. 22); (б) представників працівників на захист на підприємстві й умови, які мають створюватися для них (ст. 28); (в) трудівників на інформацію й консультації під час колективного звільнення (ст. 29) [65].

Наразі у світі існує значна кількість різних моделей соціального партнерства, що різняться організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудова відносин, ступенем централізації процедури участі держави в соціальному діалозі. Однак загальним для всіх є те, що більшість питань, що виникають у соціально-трудова сфері, вирішуються на базовому рівні [92]. Аналіз світової практики дозволяє виокремити 2 основні різновиди соціального партнерства. У країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин порівняно невелика (США,

Канада, Велика Британія та ін.), практикується двостороннє співробітництво соціальних партнерів, або, як його ще називають, «біпартизм». Колективні переговори ведуться між роботодавцями й організаціями найманих працівників. Держава в такі переговори майже не втручається, хоча може виступати арбітром або посередником при виникненні соціальних конфліктів. Однак це не означає, що при двосторонньому співробітництві держава повністю самоусувається від регламентації трудових відносин. Вона регулює умови ведення колективних переговорів, частково здійснює їх організаційно-технічне забезпечення [327, с.29; 328].

Для держав з континентальною системою права притаманним є тристороння співпраця, або «трипартизм». Вона практикується у Франції, Німеччині, Австрії та в інших країнах. Тут разом з об'єднаннями роботодавців та організацій найманих працівників активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава. Вона виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади). При тристоронньому співробітництві держава на законодавчому рівні встановлює низку мінімальних соціальних гарантій, правила ведення колективних переговорів, порядок висунення на переговори представників від сторін, відповідальність за недотримання вимог колективних договорів. Саме такий вид соціального партнерства отримав своє поширення і в Україні [327, с.30].

З метою більш ефективної реалізації соціального партнерства в деяких західних державах створюються особливі органи, що займають важливе місце як у системі державної влади, так і в структурах громадянського суспільства. Створені здебільшого після Другої світової війни, вони досить міцно вкоренилися (принаймні, у країнах континентальної Європи), довели свою корисність, придбали значний авторитет і впливають на правове регулювання праці [92, с.263]. У різних країнах вони мають свої назви: у

Франції – Економічна й соціальна рада, в Італії – Національна рада з питань економіки і праці, в Канаді – Рада з трудових відносин, у Бельгії – Національна рада з праці, в Нідерландах – Економічна й соціальна рада, Рада праці, в Австралії – Консультативний комітет з економічних і соціальних проблем, у Данії – Рада співробітництва, в Португалії – Постійна рада соціальних консультацій, в Ірландії – Економічна й соціальна рада і Конференція підприємництва та праці.

Названі органи формуються на постійній основі й мають юридичний статус, визначений у законах і в адміністративних актах, які встановлюють їх завдання, правомочності, склад і структуру, як правило, на тристоронній основі (державні чиновники або «незалежні особи», призначувані урядом; представники організацій підприємців і профспілок), іноді – на двосторонній (представники профспілок і представники організацій підприємців). У Нідерландах, наприклад, Економічна й соціальна рада є тристороннім органом, Рада праці – двостороннім. Повноваження цих органів мають в основному дорадчий характер, однак їх роль у налагодженні соціального партнерства, двостороннього чи тристороннього співробітництва, в забезпеченні соціальної стабільності досить велика. Створення консультативних органів з представників організацій, що діють в економічній і соціальній сферах, дозволяє громадянському суспільству впливати на державу та її політику. І це вельми важливо з точки зору розвитку демократії й суспільного прогресу [92, с.264].

Найбільш конкретний і досконалий механізм участі трудящих у прийнятті рішень, які стосуються їх життєвих інтересів, діє в Німеччині, де співробітництво соціальних партнерів здолало тривалий шлях еволюційного розвитку. Сучасна сутність соціального партнерства в цій державі концентрується в основному в понятті «мітбештіммунг», тобто правове забезпечення участі найманих працівників в управлінні підприємством і прийнятті соціально-економічних рішень. «Мітбештіммунг» реалізується на

рівні фірми [9]. Стрижневою формою регулювання соціально-трудових відносин у ФРН є створювана на підприємстві виробнича рада, яка становить собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Через виробничі ради працівники відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Для формування робочих контрактів між колективом і робочою радою згідно із законодавством діють виробничі збори. Виробнича рада має право скликати раз на 3 місяці виробничі збори для обговорення й вирішення завдань, що стоять перед колективом. Виробничі збори мають верховенство перед виробничою радою, яка мусить звітуватись на їх чергових засіданнях. Роботодавець не менше одного разу на рік повинен доповідати на виробничих зборах про соціально-економічну ситуацію й перспективи розвитку підприємства [187].

Дуже важливим моментом, на який слід звернути увагу, є те, що у ФРН діє широка тарифна автономія, що дозволяє роботодавцям і найманим працівникам понад установлені державою розміри мінімальних гарантій регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави. При цьому державні установи, як і приватні підприємства, підпадають під дію тарифної автономії [9]. Нині в Німеччині тарифними угодами впорядковані умови праці (в тому числі питання її оплати) практично 90 % трудівників, зайнятих як у виробничих галузях, так і в невиробничій сфері. Усього ж на сьогодні у ФРН діє понад 30 тис. тарифних угод, кількість яких зростає з кожним роком.

Законодавством Німеччини передбачено, що тарифна угода складається із правової й нормативної частини. Перша визначає права й обов'язки сторін тарифних угод, друга – норми, що регламентують їх зміст.

Характерною особливістю регламентації соціально-трудових відносин у цій країні, що відрізняє її від інших західноєвропейських держав, є розподіл функцій між радами підприємства і профспілками. Завданням останніх є проведення тарифних переговорів і політики щодо підвищення стандартів

життя. У процесі переговорів укладаються рамкові тарифні договори стосовно заробітної плати, посадових окладів і винагород за працю, угоди щодо захисту працівників при раціоналізації виробництва, угоди з розв'язання конфліктів мирними засобами та ін [9].

Дуже схожим на застосований у Німеччині підхід до врегулювання соціально-трудових відносин є досвід Швеції, в якій закон теж забезпечує право працівників на участь в управлінні підприємством. Основними суб'єктами соціального партнерства в цій країні виступають організації підприємців і профспілки. Слід зазначити, що профспілковий рух у ній настільки традиційно сильний, що профспілки в низці випадків самі вправі укладати угоди в галузі праці без втручання уряду.

Доволі цікавим у питанні впорядкування соціально-трудових відносин вбачається й досвід Франції. Профспілкова культура тут завжди була заснована на конфронтації, а не на компромісі. Соціальні партнери (роботодавці і профспілки) не мали спільного бажання брати участь у колективних переговорах і тому, важливого значення завжди надавалося державі. Проте в нинішній час відбувся перегляд відповідних функцій уряду й соціальних партнерів у царині праці у зв'язку з відродженням соціального діалогу й через зміни в законодавстві ЄС, економічну конкуренцію. Соціальний діалог у сучасній Франції включає в себе всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять спільний інтерес, стосуються економічної й соціальної політики [360, с.12,13].

Основними (центральним) нормативно-правовим актом у регламентації соціально-трудових відносин у Франції служить Кодекс про працю, в якому державою централізовано визначаються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші

питання соціального характеру, а також колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками. Зокрема, галузевими угодами профспілок з міністерствами (національними договорами) встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

На відміну від країн Європи, у США, де держава своє втручання в урегулювання трудових відносин зводить до мінімуму, колективні договори не мають типової форми, можуть мати обсяг від 2-х до 300 сторінок. Сторони, як правило, виявляють прагматизм; персонал усвідомлює свою залежність від успіхів фірми, а адміністрація – від продуктивності персоналу; по обидва боки в переговорах беруть участь висококваліфіковані фахівці, економісти, юристи, які використовують доступну інформацію про стан підприємства, ринок, конкурентів, галузь, країну в цілому. Колективні договори обов'язково включають 4 основні розділи: (1) статус профспілки і прерогативи адміністрації; (2) розмір заробітної плати, тривалість робочого дня, оплата понаднормових, святкових, відпусток, додаткові виплати (страхування здоров'я й пенсійне забезпечення); (3) виробничий стаж і гарантії зайнятості, оскільки остання не гарантується федеральним законодавством; (4) процедури врегулювання трудових спорів, у яких у 95 % випадків сторони знаходять компроміс [9].

Законодавство США хоча й зобов'язує роботодавців вступати у переговори з профспілковими організаціями з приводу укладання колективних договорів, проте прямого обов'язку щодо цього не встановлює.

Висловлюємо солідарність з точкою зору І. Я. Кисельова, що у високорозвинених зарубіжних державах незалежно від того, якої вони правової системи (англосаксонської чи романо-германської), акцент у правовій регламентації праці зміщено в бік локального регулювання (в рамках галузей і підприємств), за якого колективні договори виступають як

рівне (або майже рівне) законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в цьому перевершує навіть роль законодавства. Типовим для багатьох зарубіжних країн є колективний договір – об'ємний документ, що має доволі багату за змістом нормативну частину, яка включає регламентацію питань заробітної плати (тарифні ставки, надтарифні надбавки, додаткові виплати), робочого часу, часу відпочинку та інших умов праці. Поряд із цим колективні договори містять нормативні положення, що стосуються пенсійного забезпечення (заводські пенсії й допомоги), соціально-побутового обслуговування працівників, нормування й організації праці, режиму роботи, структури й забезпечення зайнятості, розподілу робочої сили, охорони праці й техніки безпеки, дисциплінарних правил, прав профспілок на підприємствах, виробничого навчання і професійної підготовки кадрів, умов найму і звільнення, порядку розгляду трудових спорів, обмеження підрядних договорів. Нерідко в законах зазначається, що колективні договори можуть містити будь-які положення, що стосуються взаємовідносин підприємців і трудівників [92, с.242,243].

Досвід високорозвинених країн світу свідчить що вміле, збалансоване поєднання централізованого й децентралізованого підходу до нормативно-правового регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних з ними відносин забезпечує постійну відповідність чинного законодавства правовим реаліям суспільного життя. Саме завдяки такому підходу досягається повноцінне втілення в життя статичного й динамічного аспектів законодавства. Так, його статичний складник уособлюють закони, прийняті в централізованому порядку, що впорядковують найбільш важливі питання з 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 час як локальна нормотворчість та акти соціального партнерства відображають динамічний складник законодавства, оскільки вноормовують соціально-

трудові відносини на конкретних підприємствах, в організаціях та установах з урахуванням специфіки їх діяльності.

Звідси можемо зробити висновок, що реформування трудового законодавства в Україні не повинно обмежуватись одним тільки прийняттям нового кодифікованого галузевого акта, адже 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 факторів (зокрема, надмірної заполітизованості нормотворчого процесу) у значній своїй частині вже є неактуальними і потребують внесення змін. На наше переконання, потрібно більше уваги приділяти саме актам локальним і соціального партнерства як джерелам трудового права й законодавства, які через свою безпосередню наближеність до сфери практичної реалізації трудових відносин здатні більш адекватно й повноцінно віддзеркалювати потреби й запити їх сторін у частині нормативно-правового впорядкування цих взаємовідносин.

Висновки до Розділу 5

Доведено, що на сьогодні в Україні склалася така ситуація, за якої трудове право за станом свого розвитку значно випереджає трудове законодавство. Наразі в нашій державі у тій чи іншій мірі склалися усі необхідні соціальні та економічні умови, що є основними матеріальними джерелами права, крім того, Україною було зроблено ряд важливих кроків щодо ствердження основних прав людини і громадянина та соціальних цінностей у суспільстві. Зокрема це відбулося через їх закріплення на рівні Конституції України, яка є Основним законом держави та формальним втіленням панування принципу верховенства права, а також через приєднання України до низки міжнародних договорів (конвенцій, декларацій,

пактів тощо), в яких проголошуються найважливіші природні, соціально-економічні, політичні та культурні права і соціальні цінності.

Обґрунтовано, що діючий Кодекс законів про працю, у врегулюванні окремих питань трудових відносин зайво перенасичений гарантіями та різного роду пільгами, реальність здійснення яких досить сумнівна, а отже й їх практична цінність сумнівна. Така зарегульованість як і прогалини у законодавстві призводить до настання негативних наслідків, зокрема це змушує роботодавців всіляко ухилятися від виконання численних (подекуди необґрунтованих та об'єктивно непотрібних) законодавчих вимог, зокрема через підміну трудового договору цивільним (цивільно-правовою угодою), або шляхом схиляння працівників до укладання фіктивних трудових договорів, чи взагалі неформальних трудових відносин, без будь-якого документального оформлення.

Обстоюється позиція, що для того, щоб відновити баланс між трудовим правом та законодавством, забезпечити їх співвідношення таким чином, коли б трудовий закон (як у широкому, так і вузькому розумінні) максимально відповідав існуючим правовим реаліям у сфері праці, необхідно:

- по-перше, здійснити масштабну кодифікацію трудового законодавства. Доведено, що новий ТКУ, повинен стати головним актом у трудовому законодавстві не тільки з формальної точки зору – за юридичною силою, але й з тієї позиції, що у його положеннях мають бути відображені найбільш суттєві й, що немаловажно, актуальні питання регулювання трудових відносин, які ґрунтуються на реально існуючих умовах соціально-економічного розвитку суспільства; по-друге, для усунення розбіжностей між трудовим правом і законодавством недостатнього самого лише прийняття нового Трудового кодексу має бути переглянутий та систематизована величезний масив підзаконних нормативно-правових актів з питань регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, з метою зменшення їх кількості та позбавлення таким чином трудові відносини

непотрібної зарегульованості. Органи державної влади повинні видавати нормативно-правові акти тільки у цілях конкретизації та розвитку законодавчих положень, а не задля проведення у життя власних управлінських інтересів. Тобто видання акті підзаконного характеру має бути обумовлено об'єктивною потребою: загальність або нечіткість норми закону, її бланкетний характер, чи взагалі наявність прогалини у законі. Крім того, абсолютно необхідно підвищити якість проектної роботи органів влади під час розробки нормативно-правових актів, підсилити контроль за дотриманням ними нормопроектної техніки; по-третє, посилення децентралізації у питанні законодавчого регулювання, шляхом розширення можливостей локального та договірної регулювання трудових відносин. Держава, в особі її компетентних органів і посадових осіб, хоча й спостерігає за законністю протікання трудових відносин, втім вона не здатна передбачити усю їх специфіку, та цього, власне кажучи, й не потрібно. Вона, держава, повинна за допомогою централізованої нормотворчості врегульовувати лише найбільш суттєві та принципові питання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, які відображають реально існуючі умови та тенденції суспільного розвитку. Тобто централізоване законодавство має, так би мовити створювати загальний фон, середу, в межах якої формуватимуться та розвиватимуться трудові відносини.

Наголошено, що реформуючи трудове законодавство, з метою забезпечення його відповідності правовим реаліям суспільного життя, необхідно пам'ятати, що офіційні нормативно-правові акти є лише формальними джерелами права, тобто вони не створюють, не змінюють та не скасовують закономірностей спричинених та обумовлених особливостями об'єктивного розвитку суспільства. Тобто, приймаючи той чи інший закон, держава лише констатує наявність цих закономірностей та відносин, що їх супроводжують, і встановлює при найбільш доцільний з

точки зору забезпечення індивідуального та суспільного блага порядок їх реалізації. Тільки такий закон має право називатися правовим та ефективним.

Акцентовано увагу, що прагнучи до демократизації та лібералізації трудового законодавства слід бути дуже обережними, щоб ні в якому разі не підмінити принцип законності принципом доцільності. Навіть застарілі закони – це закони, і порушувати їх тільки тому, що вони не відповідають нагальним потребам не можна. Закони мають прийматися, скасовуватися та змінюватися виключно у офіційно встановленому порядку

З'ясовано, 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-трудова відносини на конкретних підприємствах (організаціях, установах) з урахуванням специфіки їх діяльності.

Зроблено висновок, що реформування трудового законодавства в Україні не повинно обмежуватися одним тільки прийняттям нового кодифікованого галузевого акту, адже це все одно не забезпечить всебічне відображення правової реальності у позитивному законодавстві, особливо враховуючи той факт, що в нашій державі більшість нових законів на

момент свого прийняття, в силу низки факторів (зокрема надмірна заполітизованість нормотворчого процесу), в значній своїй частині вже є неактуальними і потребують внесення змін. Переконані, що необхідно більше уваги як джерелам трудового права і законодавства приділяти саме локальним актам та актам соціального партнерства, які, через свою безпосередню наближеність до сфери практичної реалізації трудових відносин, здатні більш адекватно та повноцінно відображати потреби і запити сторін цих відносин в частині нормативно-правового врегулювання їх взаємин.

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, ніж з'явилося трудове законодавство. Ґрунтувалося трудове право на звичаях і традиціях. Ускладнення виробничих відносин змусили правлячу верхівку вдаватися 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 загально правових 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 врегульовує 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 договірного 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 впорядковують 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-трудова 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 наближеності 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права: черговий етап // Право України. – 2000. – №7. – С. 6-8.
2. Аверьянов А. М. Системное познание мира: Методол. проблемы. М.: Политиздат, 1985. —263 с.
3. Адміністративне право : навч. посіб. / З. Р. Кісіль, Р. В. Кісіль. - 3-тє вид. - К. : Правова єдність, 2011. - 695 с.
4. Алексеев С. С. Право: азбука – теория - философия: опыт комплексного исследования : монография / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.
5. Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. I – М.: Юрид. лит. 1981. – 361 с.
6. Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. II – М.: Юрид. лит. 1982. – 360 с.
7. Алексеев С.С. Структура советского права / С.С. Алексеев // Собрание сочинений. В 10 т. Том 2: Специальные вопросы правоведения. – М.: Статут, 2010. – 471 с.
8. Бабкін В. Д. Право і закон: співвідношення понять / В. Д. Бабкін // Матеріали XIII історико-правової конференції «Право в системі соціальних норм: історико-юридичні аспекти (м. Чернівці, 20-22 травня 2005 р.). - Чернівці «Рута», 2005. - 420 с.
9. Балабанова Л.В. Управління персоналом [Текст] : навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. - 471 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/14990528/menedzhment/zakordonniy_dosvid_sotsialnogo_partnerstva

10. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Б Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, 2002. — 512 с.
11. Берназюк Я. Законодавче регулювання нормотворчої діяльності Президента України: науково-практичний аспект / Я. Берназюк // Віче. — 2013. — №183 // [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/3849/>
12. Библик С.П., Сюта Г.М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / За ред. С. Я. Єрмоленко; Худож. - оформлювач Б. П. Бублик. — Харків: Фоліо, 2006. — 623 с.
13. Библиер В.С. Понятие как процесс // Вопросы философии. — 1965. - №9. — С.47-56.
14. Білоус О. О. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи розвитку // Право і Безпека Науковий журнал № 5 (42) 2011 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2011_5/PB-5/PB-5_39.pdf
15. Бірюкова А. Г. Загальнотеоретичний огляд понять «трудове право» та «трудове законодавство» / А. Г. Бірюкова // Методологія публічного та приватного права:сучасний стан та перспективи розвитку: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 1-2 лист. 2013 р.): у 2-х ч. — О. : ГО «Причорноморська фундація права», 2013. — Ч. I. — С. 116-119.
16. 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: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22-23 трав. 2015 р.). — Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів». — С. 131-133.
17. Бірюкова А. Г. Поняття принципів трудового права / А. Г. Бірюкова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання

та перспективи його вдосконалення: зб. матер. 2-ї звітної міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5 берез. 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 47-49.

18. Бірюкова А. Г. Розвиток трудового законодавства в сучасних умовах / А. Г. Бірюкова // Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців: тези доп. підсумкової наук.-теорет. конф. (м. Київ, 28 берез. 2014 р.). – К. : ННПФПМГБВВ НАВС, 2014. – С. 209-211.

19. Бірюкова А. Г. Сучасний стан розвитку трудового законодавства / А. Г. Бірюкова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2 (24). – С. 16-21.

20. Бірюкова А. Г. Теоретичні підходи до визначення поняття принципів трудового права / А. Г. Бірюкова // Наук. вісник Херсон. держ. ун-ту. Сер. «Юрид. науки». – 2014. – Вип. 2. – Т. 2. – С. 85-88.

21. Боднарчук І.Б., Попадюк О.В. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в Украине // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=38864>

22. Болотіна Н.Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2000. – 328 с.

23. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с — (Вища освіта ХХІ століття).

24. Большая юридическая энциклопедия (Автор. кол.: В.В. Аванесян, С.В. Андреева, Е.В. Белякова и др.) . - М.: Изд-во Эксмо, - 2005 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://cyclop.com.ua/content/view/154/1/1/11/#36302>

25. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. — СПб. : «Норинт, 2000». — с.1536

26. Большой юридический словарь // Сост.: Додонов В. Н., Ермаков В. Д. и др., М., Издательство: Инфра-М.- с. 623

27. Братусь С.Н. Соотношение системы права и системы законодательства. В кн.: Система советского законодательства. – М.: Юрид. лит., 1980. – С.35-60.

28. Бугров Л. Ю. К вопросу об основных принципах трудового права / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2005. - № 1. – с.609-614.
29. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003р.) – Х.: Нац. ун-т внутр.справ., 2003 –с. 14-16
30. В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. - К.: КНЕУ, 2003. - 767 с. . //[Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://buklib.net/books/26246/>
31. Василенко В.О. Антикризисное управление підприємством: Навч. посіб-ник. Вид. 2-ге, виправл. і доп. — Київ: Центр навчальної літератури, 2005. — 504 с.
32. Ведерніков Ю.А., Папірна А.В. Теорія держави і права: Навч. посіб.. — К.: Знання, 2008. — 333 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://pidruchniki.ws/15060913/pravo/ponyattya_etapi_protsestu_pravoutvorenniya
33. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел.-К; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005, с.1728
34. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. 3-е изд. – М.: Юриспруденция, 2000. – 528 с.
35. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) // НУВД, Х.: 2004, с.187
36. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов - Х. : Консум. 2006. – 304 с.
37. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки

трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матер. наук.-практ. конф.; 19-20 трав. 2003 р. / За ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 6 – 14.

38. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники. - К.: Істина, 2008 рік. - 384 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_2.html

39. Венедіктов В. С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства / В. С. Венедіктов // Юридична наука, №3, 2011, - с.62-71

40. Верстов В. В. Нормативные правовые акты Президента Российской Федерации: Теоретический и историко-правовой анализ: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Краснодар, 2006. – 196 с.

41. Вишневський О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки Посібник для студентів вищих навчальних закладів. - Дрогобич: Коло, 2006. - 326 с.

42. Вишновецька С. В.. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права // Юридичний вісник, № 1(10)2009, с.57-61

43. Вишновецька С.В. Поняття норми трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 82. Правознавство. – Чернівці, 2000 – С. 63 (60–63).

44. Войтинский И. С. Новейшие течения в гражданском законодательстве о найме труда. – В сб.: Вопросы обществоведения. – Т. 1. – СПб., 1908.

45. Волинка К. Г. Теорія держави і права: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2003. — 240 с. — Бібліогр.: с. 229-232

46. Гавриленко Ю. М. Становлення Українського Трудового права: історичний аспект // Наукові праці МАУП, 2010, вип. 2(25), с. 254–258

47. Гаращенко Л. П. Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи // Юридична наука № 1(1)/2011, –с. 119-123

48. Головатенко В. Правові акти Президента України: юридична природа, статус, функції // Право України. – 2004. – № 3. – С. 14–18.
49. Головатий С. П. Верховенство права: юридичний принцип, який в Україні офіційно визнано та який має діяти. Підсумковий аналіз: мат. міжнар. конф. «Верховенство права: питання теорії та практики» [Текст] / С. П. Головатий // Українське право. – 2006. – № 1 (19). – С. 85 – 90
50. Горбунова Лідія Миколаївна. Підзаконні нормативно-правові акти: організаційно-правові питання забезпечення законності : дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Київський національний економічний ун-т. - К., 2005.- с. 225
51. Гражданское право Украины: Практическое пособие. – Изд. 3-е, стереотип. – Харьков: Консум, 2000. – 236 с.
52. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004. - 535с.
53. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. рудове право України: Навч посіб. — К.: МАУП, 2003. —Ч. 1. — 128 с.: іл. — Бібліогр.: с. 124–126.
54. Гусов К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова, - М. : Юристъ, 1999. -452 с.
55. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М.: Юристъ, 1999. — с.477
56. Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України // ГУМАНІТАРНИЙ ЧАСОПИС 2013, № 3,- с.108-112
57. Даль В. Толковый словарь живого великоруського языка Т.3 / В. Даль. – М. : Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1955. – 769 с.
58. Декларація про державний суверенітет України від 16 липня 1990 року N 55-XII // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1990, N 31, ст.429
59. Державне управління: Навч. посіб. / А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За ред. А.Ф. Мельник. — К.: Знання-Прес, 2003. — 343 с — (Вища освіта ХХІ століття).

60. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // Актуальні проблеми держави і права . – 2011 . – Вип.57 . – С. 305-310.
61. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009.—624 с.
62. Дутка Г.І. Закон у системі нормативно-правових актів України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Г. І. Дутка // Київський Національний Університет ім. Тараса Шевченка. - К., 2003. – 203с
63. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д. Базилевича. — 6-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання-Прес, 2007. — 719 с.
64. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
65. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 № ETS N 163 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062
66. Єрмоєнко, В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В. Єрмоєнко // Право України. – 1999. – № 1. – с.16-19.
67. Жевакин С.Н. Ведомственные нормативные акты Российской Федерации: краткий аналитический обзор// Государство и право. – 1996. – № 11. – с.90 – 101.
68. Журавльов Дмитро Володимирович. Система трудового законодавства України : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 (трудове право; право соціального забезпечення) / Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2005. – с.174
69. Завадский А. В. О девятой главе пятой книги проекта гражданского уложения (Договор личного найма). – Казань, 1909.
70. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015

71. Загальна теорія держави і права: Навч. посіб. / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші; За ред. В.В. Копейчикова. — Стер. вид. — К.: Юрінком Інтер, 2000. - 320 с. - Бібліогр.: с. 312.

72. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. - Харків: Право, 2002. - 432 с.

73. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. — Харків: Право, 2011. — 584 с.

74. Загальна теорія держави і права: Навч. посіб. / 3-14 А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші; За ред. В.В. Копейчикова. — Стер. вид. — К.: Юрінком Інтер, 2000. - 320 с. - Бібліогр.: с. 312.

75. Загальній декларації прав людини від 10.12.1948 // [Електронний ресурс] – режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015

76. Зайчук. О. В. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник. / О.В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. - К.: Юрінком інтер. – 2006. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1201.htm.

77. Звягин Ю. Ю. Фабричное законодательство в конце XIX – начале XX века в России и Западной Европе: опыт сравнения / Ю. Ю. Звягин // Россия и Запад. – СПб, 1996. – 216 с.

78. Зоряна Козак. Сфера договірної регулювання за трудовим правом // Інтернет-видання «Юриспруденція он-лайн» // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=68&d=302>

79. Івановська О. Звичаєве право в Україні. Етнографічний аспект. — К.: Екс Об, 2002. — 263 с.

80. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови, Х.: «Фоліо», 2002 р., с.543
81. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 (трудове право; право соціального забезпечення) / Івчук Юлія Юріївна ; Східноукраїнський національний ун-т ім. В.Даля. - Луганськ, 2004. - 175 арк.
82. Каринский С.С. Система законодательства о труде. В кн.: Система советского законодательства. – М.: Юрид. лит., 1980. – С.244-252.
83. Карнаухова Е. В. Систематизация локальных нормативных правовых актов в Российской Федерации: общая характеристика и виды: Дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. - Тюмень, 2011. - 209 с.
84. Карпенко Д.О. Трудове право України / Д. О. Карпенко. – К. : МАУП, 1999. -356 с.
85. Карташов Н. Н. Технологии нормотворчества: на примере МВД России: Дисс.... канд. юрид. наук: 12.00.01 - теория и история государства и права; история политических и правовых учений. - М., 2004. - 170 с.
86. Кашанина Т. В., Катанин А. В. Основы российского права: Учебник для вузов. 2-е изд., изм. и доп. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА—ИНФРА • М), 2001. — 800 с.
87. Керимов Д.А. Проблемы общей теории права / Д.А. Керимов. – М. : Современный Гуманитарный Университет, 2000. – 184 с.
88. Кечекьян С.Ф. О понятии источника права // Учен. зап. МГУ: Тр. юрид. фак. – М.: Изд-во МГУ, 1946. – Вып. 116. – Кн. 2. – С. 3 – 25.
89. Киримова Е.А. Правовой институт: теоретико-правовое исследование : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. Наук : 12.00.01 / Киримова Елена Андреевна. – Саратов, 1998. – 23 с.
90. Кирин В.А. Законодательство о борьбе с преступностью: отрасли и их взаимосвязь. – М.: Юрид. лит., 1978. – 218 с.

91. Кириченко В.М. Теорія держави і права: модульний курс[Текст]: Навч. посіб. для ВНЗ/ В.М. Кириченко; О.М. Куракін.-К.: Центр учбової літератури,2010.-264 с.
92. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
93. Кичалюк О. Н. Акты Президента Российской Федерации (Конституционно-правовой аспект): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. — Саратов, 1999. — 176 с
94. Коваленко І.І., Бідюк П.І., Гожий О.П. Вступ до системного аналізу: Навчальний посібник. — Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2004. — 148 с.
95. Ковальський В. С., І. П .Козінцев Правотворчість: теоретичні та логічні засади. — К.: Юрінком Інтер, 2005. - 192 с
96. Ковкель Н. Ф. Логические правила и ошибки легального дефинирования правовых понятий / Н. Ф. Ковкель // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. — 2006. - №2. — с.26-31.
97. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>
98. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
99. Кодекс законов о труде от 1918 года // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm
100. Кодекс законов о труде от 1922 года // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm
101. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР 1984, додаток до № 51, ст.1122

102. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України [Текст] : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Козак Зоряна Ярославівна ; Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 1999. - 19 с.

103. Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять // Юридична наука і практика № 2 (2011), - с.85-89

104. Козюбра М. І. Принцип верховенства права та вітчизняна теорія і практика: мат. міжнар. конф. «Верховенство права: питання теорії та практики» [Текст] / М. І. Козюбра // Українське право. – 2006. – № 1 (19). – С. 15 – 23.

105. Козюбра М. Праворозуміння: поняття, типи та рівні // Юридичний журнал "Право України", № 4, 2010, - с.10-21

106. Козюбра М.І.: Верховенство права і Україна // Конституційна асамблея // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://cau.in.ua/ua/activities/analytics/id/kozjubra-m.i-verhovenstvo-prava-i-ukrajina-632/>

107. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - М.: Юстицинформ, 2005. - 288 стр.

108. Колодій А М Принципи права України Монографія - К Юрінком Інтер 1998-208 с

109. Колодій А. М. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні: Підруч. / А. М. Колодій, А. Ю. Олійник. — К.: Правова єдність, 2008. — 350 с.

110. Комаров С.А. Общая теория государства и права : Курс лекций / Изд. 2-е, исправл. и доп.— М.: Манускрипт., 1996, с.312.

111. Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207

112. Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини від 04.11.1950 // [Електронний ресурс] – режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004

113. Конвенції про примусову чи обов'язкову працю N 29 від 28.06.1930 № 29 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_136

114. Конвенцію про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 01.07.1949 № 98 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004

115. Конвенцію про сприяння колективним переговорам 19.06.1981 № 154 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_006

116. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № // [Електронний ресурс] – режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161

117. Конвенція про безпеку та гігієну праці в шахтах від 22.06.1995 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.7248.0>

118. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.5619.0>

119. Конвенція про найм та працевлаштування моряків від 22.10.1996 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.2514.0>

120. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень від 29.10.1919 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.687.0>

121. Конвенція про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964 N 122 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062

122. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14.11.2008 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/997_j82

123. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.2511.0>

124. Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію від 09.07.1948 № 87 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125

125. Конвенція про скасування примусової праці N 105 від 25.06.1957 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013

126. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21.06.1988 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.2382.0>

127. Кондаков Н. И. Логический словарь-справочник. — М.: Наука, 1975.— 721 с.

128. Кондильяк Э. Сочинения: В 3-х т. Т. 2// Пер. с франц.; Общ. ред. И примеч.В.М. Богуславского.-М.: Мысль, 1982, с.- 541 (Философское наследие).

129. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. – Львов: Изд-во Львов. ун-та, 1977 – 151 с.

130. Конституційна справедливість. Ліберальна теорія верховенства права / Т. Р.С. Аллан. - К. : Києво-Могилян. акад., 2008. - 385 с.

131. Конституційне право України /За ред. Ю. М. Тоди́ки, В.С. Журавського. – К.: «Ін Юре», 2002. –
132. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
133. Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 30-41.
134. Костицький М. В. Гуманізм права як прояв вищих (космічних) законів у суспільстві // Принципи гуманізму та верховенства права як умова розвитку демократичної, соціальної, правової держави (пам'яті професора В. В. Копейчикова): Матеріали міжвуз. наук.-теорет. конф. — К.: Київ. нац. ун-т внутр. справ, 2009. — С. 13 — 15.
135. Костюк В. Л. Джерела трудового права України : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Л. Костюк. - Київ, 2000. - 160 с.
136. Костюк В. Трудове законодавство: структура та практика застосування // [Електронний ресурс] - <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1289>
137. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. – К., 2000. – 17 с.
138. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій: Навч. посібник для юрид. фак. вузів. — К.: Вентурі, 1996. — 208с
139. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: Навчальний посібник. - 3-тє вид., змін, й доп.- Тернопіль: Карт-бланш, 2002.- 247с.
140. Краткий философский словарь / А. П. Алексеев, Г. Г. Васильев [и др.]; под ред. А. П. Алексеева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.— 496 с

141. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 25-26, ст.131
142. Кримінальний процес України: Підручник /За ред. Ю.М. Грошевого, В.М. Хотенця. – Харків: Право, 2000. –496 с.
143. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>
144. Кудрявцев В.Н., Казимирчук В.П. Современная социология права. - М., 1995.
145. Кунченко-Харченко В. І. Правознавство: навч. посіб. / В. І. Кунченко-Харченко, В. Г.Печерський, Ю. Ю.Трубін. – К. : Кондор, 2011. – 474 с. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/15210215/pravo/sistema_zakonodavstva_ukrayini
146. Курс адміністративного права України (у співавторстві) : підручник / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, І.Д. Пастух, В.Д. Сущенко [та ін.] / за ред. В.В. Коваленка. — К. : Юрінком Інтер, 2012. — 808 с.
147. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.
148. Лаврів О. Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України // Актуальні проблеми держави і права № 46 (2009), с.55-61
149. Лавріненко О. В. Визначення поняття «принципи трудового права»: постановка проблеми / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. - № 3 (46) – с. 211-222
150. Лавріненко О. Значення теорії логічного розвитку норм в удосконаленні спеціального трудового законодавства про службу працівників органів внутрішніх справ України / О. В. Лавріненко // *Dynamika naukowych badani* – 2007 : *mat-ly Miedzynarod. konf.*, (Przemysl, 15-31 lipca 2007 r.) Т. 3. – *Przemysl : Nauka i studia*, 2007. – S.57-57.

151. Лазор Л.И. Аттестация рабочих мест как средство обеспечения здоровых и безопасных условий труда в современных условиях // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць. – Луганськ: СУНУ ім. В. Даля. – 2002. - №3. – с. 3-9
152. Левицька Н. О. Нормативно-правовий інститут: розмежування із суміжними поняттями // Часопис Академії адвокатури України № 1, 2012 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Chaau/2012-1/12lnoisp.pdf>
153. Лившиц Р.З. Принципы советского трудового права / Лившиц Р. З., Никитинский В. И. // Советское государство и право. – 1970. - № 6. – с. 31-35.
154. Лищук В.В. Трудовое право / Московская финансовопромышленная академия. — М., 2004 г. — 175 с.
155. Луць Л.А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою) / Л.А. Луць. — К.: Атіка, 2010. — 412 с.
156. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
157. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 208 с.
158. Малиновський В. Я. // Державне управління: Навчальний посібник.- Вид. 2-ге, доп. та перероб.- К.: Атіка, 2003.- 576 с
159. Марченко М.Н. Теория государства и права. Учебник. – М. Юрид. Лит. 1996 - 432 с.
160. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник., М.:Юристъ, 2004. - 512 стр.

161. Мацькевич М. Гуманізм конституційних культурних прав і свобод людини й громадянина, Журнал ВРУ «Віче» № 22, 2011// [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/2804/>
162. Методичні рекомендації щодо розроблення проектів законів та дотримання вимог нормопроектної техніки : Наказ Мін'юсту України : від 21.11.2000 № 41 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0041323-00>
163. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов. - СПб.: Питер, 2009. - 864 с.
164. Мицкевич А.В. Акты высших органов Советского государства. – М.: юрид.лит., 1967. – 240с.
165. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043
166. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042
167. Молдован В.В., Чулінда Л.І. Правознавство. 2-ге вид. - Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 184 с. // [http://pidruchniki.ws/14050225/pravo/printsipi_prava_ponyattya_vidi_zmist]
168. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М.: Юрид. лит., 1985. – 173 с.
169. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России. Учебник для вузов / Под общ. ред. М.В.Молодцова. – М.: НОРМА, 2001. – 576 с.
170. Назаренко, Є. В. Державно-правова реформа — шлях до правового прогресу [Текст] / Є. В. Назаренко // Державно-правова реформа в Україні. — К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997. — С. 87-91.

171. Національна служба посередництва і примирення : Наказ «Про затвердження Положення про порядок виявлення порушень сторонами соціально-трудових відносин норм чинного законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти)» від 09.12.2005 N 184 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0184299-05>

172. Нерсисянц В. С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов. – М.: Издательская группа НОРМА—ИНФРА • М, 1999. – 552 с.

173. Нерсисянц В. С. Философия права. Учебник для вузов. — М.: Издательская группа ИНФРА • М — НОРМА, 1997. — 652 с. // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.pravo.vuzlib.org/book_z1095_page_14.html

174. Нерсисянц В.С. «Право как необходимая форма равенства, свободы и справедливости» Социологические исследования. 2001. N 10. С. 3-15. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/1e21b5ed-e156-4303-b153-859c5f4230bb/%5BCIVSal1011_11-02-19-U2%5D_%5BTS_219%5D.html

175. Нерсисянц В.С. Философия права : учеб. для вузов / В.С. Нерсисянц. - [2-е изд., перераб. и доп.] - М. : Норма, 2006. - 848 с.

176. Нижник Н.Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе. – К.: Ин-т гос-ва и права им. В.М. Корецкого, 1995. – 207 с.

177. Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008. – 404 с.

178. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицанов. — Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. - 896 с.

179. Нормография: теория и методология нормотворчества: Науч.-метод. и учебн. пособие / Под ред. д-ра юрид. наук Ю. Г. Арзамасова. – М.: Академический проект, 2007. – 480 с.

180. О нормативных правовых актах Закон Республики Казахстан от 24 марта 1998 года № 213-І « » // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1009108

181. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 2001. — 520с.

182. Общая теория права: Учебник для юридических вузов / Ю.А. Дмитриев, И.Ф. Казьмин, В.В. Лазарев и др.; Под общ. ред. А.С. Пиголкина. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. - 384 с.

183. Общая теория права: Философия права: Часть теоретическая. — Т. 1: Вып. 1-4 / Под. ред. Шершеневича Г.Ф. — М.: Тип. Бр. Башмаковых, 1910. — 839 с.

184. Общая теория права. В 2-х т.: учебное пособие (по изданию 1910-1912 гг.) / Г. Ф. Шершеневич. - М. : Юрид. колледж МГУ. Т. 2. Вып. 2, 3, 4. - 1995. - 362 с.

185. Овчаренко И.Н. Законы в системе источников (форм) права и их классификация // Дис. . канд. юрид. наук : Специальность 12.00.01 - теория и история права и государства; история учений о праве и государстве: Харьков, НУВД 2004 - 231 с.

186. Ожегов С.И. Словарь русского языка. — М.: Рус. яз., 1991. — 917 с.

187. Ольга Д. Особливості трудового права Німеччини // Юридични журнал № 10, 2012 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3909>

188. Оніщенко Н.М. Система права та система законодавства: співвідношення та перспективи розвитку // Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 15. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2002. — 608 с.

189. Орловский Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. — М. : Инфра-М, 2008. — 608 с

190. Основи правознавства: Навчальний посібник /За ред. С.В. Ківалова, М.П. Орзіха. – Одеса: «Юридична література», 2003.
191. Основы права: Учебн. пособие для средних специальных учебных заведений. — 2-е изд., перераб. и доп./ Под ред. В.В. Лазарева. — М: Юристъ, 2001. — 448
192. Очерки философии права. Т. 1 / Михайловский И.В., проф. Том. ун-та. – Томск: В.М. Посохин, 1914. – 632 с.
193. Парфентьев А.П. Нормтивно-правовое предписание и его виды: Автореф.дисс... канд.юрид.наук. – М., 1980. – 21с.
194. Перунова О. М. Трудове право: консп. лекц. / О. М. Перунова, С. В. Селезень. – Х. : ХНАДУ, 2009 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/37799/>
195. Петришин О. В. Верховенство права як принцип дії права: мат. міжнар. конф. «Верховенство права: питання теорії і практики» [Текст] / О. В. Петришин // Українське право. – 2006. – № 1 (19). – С. 49 – 57.
196. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.svoboda.org.ua/dopysy/dopysy/014402/>
197. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д.Пилипенко. - Л.: Видавничий центр Львів. нац. ун-ту. - 1999. - 214 с.
198. Пилипенко П.Д. Трудове право України / Пилипенко П.Д., Буряк А.Я., Козак З. Я. : за ред.. П. Д, Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003. – 536 с
199. Планом дій «Україна - Європейський Союз» // Європейська політика сусідства. Дата схвалення Кабінетом Міністрів України: 12.02.2005 р. Дата схвалення Радою з питань співробітництва між Україною і Європейським Союзом: 21.02.2005 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi bin/laws/main.cgi?nreg=994_693

200. Погребной И.М. Теория права: Учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. – Харьков: Государственное специализированное издательство «Основа», 2003. – 128 с.

201. Погребняк, С. Принцип верховенства права: деякі теоретичні проблеми [Текст] / С. Погребняк // Вісник Академії правових наук України. 2006 р. №1 (44). - Х. : Право, 2006. - С. 26-36.

202. Поленина С.В. Научные основы типологии нормативно-правовых актов в СССР / С.В. Поленина, Н.В. Сильченко. – М.: Наука, 1987. – 152 с.

203. Політичний словник / За ред. В.К.Врублевського, А.В.Кудрицького, В.М.Мазура, А.В.Мяловицького. — Вид. 2-е. — Київ: Головна редакція УРЕ, 1976. – 590 с.

204. Положення про фонд нормативних документів у сфері технічного та криптографічного захисту інформації : Наказ Адміністрації державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України (п.1.4) 08.08.2008 N 131 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0131519-08>

205. Понятие и предмет трудового права. Цели и задачи трудового законодательства // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://partnerstvo.ru/lib/tp/node/1>

206. Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В. К. Гіжевський, В. В. Гловченко, В. С. Ковальський (кер) та ін.— К.: Юрінком Інтер, 2002. — 528 с

207. Порівняльне правознавство у системі юридичних наук: проблеми методології: [монографія] / Кресін О. В. (керівник авт. кол.), Луць Л. А., Мережко О. О., Лисенко О. М., Савчук С. В., Батанов О. В., Бігун В. С., Слободян Н. М. / За ред. Ю. С. Шемшученка. - К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006. - Вип. 3. - 256 с.

208. Портнов А. В. Зміст принципу верховенства права та його реалізація в діяльності Конституційного Суду України // Стратегічні пріоритети, №2(7), 2008 р. – с.64-67.

209. Правовий звичай як джерело українського права IX–XIX ст. / За ред. І. Усенко, В. Бабкіна. — К.: Наук. думка, 2006 — 280 с.

210. Правознавство : навч. посіб./ В.І.Кунченко-Харченко, В.Г.Печерський, Ю.Ю.Трубін. - К. : Кондор, 2011. - 474с. // [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://pidruchniki.ws/15210215/pravo/sistema_zakonodavstva_ukrayini

211. Правознавство: Навчальний посібник / За загальною редакцією В.Г. Гончаренка. - К.: Український інформаційно-правовий центр, 2002. - 385 с.

212. Правознавство: Навчальний посібник. Автор. кол.: Мельник П.В., Самілик Г.М., Савченко Л.А., та ін..— Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. — 309 с. // [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.vuzlib.org/pravo_M/8.htm

213. Правознавство: підруч. / за ред. В. В. Копейчикова. — 7-е вид., стер. — К. : Юрінком Інтер, 2003. — 736 с. // [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://uristinfo.net/2011-01-16-19-18-47/43-vv-kopejchikov-pravoznavstvo/784-glava-9-osnovi-trudovogo-prava-ukrayini.html>

214. Правознавство: Підручник / Авт. кол.: Демський С.Е., Ковальський В.С., Колодій А.М. (керівник авт. кол.) та інші; За ред. В.В. Копейчикова. - 7-е вид., стер. - К.: Юрінком Інтер, 2003. - 736 с. // [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://uristinfo.net/2011-01-16-19-18-47/43-vv-kopejchikov-pravoznavstvo/784-glava-9-osnovi-trudovogo-prava-ukrayini.html>

215. Правотворчество в СССР / Под ред. А.В. Мицкевича. — М., Юрид. лит., 1974. — 319 с.

216. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : Вид-ць ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. — 664 с

217. Примуш М. В. Загальна соціологія: Навч. посіб. — К.: "Професіонал", 2004. — 592 с.

218. Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів : Наказі Мін'юсту України : від 12.04.2005 № 34/5 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1092.384.14&nobreak=1>

219. Про вдосконалення порядку подання на державну реєстрацію нормативно-правових актів МНС Наказ МІНІСТЕРСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ТА У СПРАВАХ ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ВІД НАСЛІДКІВ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ Н А К А З (Порядок, п.1.4) 12.12.2007 N 874 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0874666-07>

220. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова КМУ : від 19.03. 1994 р. № 170 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>

221. Про всеукраїнський референдум Закон України « від 06.11.2012 № 5475-VI // Відомості Верховної Ради, 2013, № 44-45, ст.634 від 06.11.2012 № 5475-VI

222. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закону України : від 08.09.2005 № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України, 2005, N 52, ст.561

223. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243

224. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова №9 Пленуму Верховного Суду України : від

01.11.1996 р.// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>

225. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : Постанова КМУ : від 19.03.1993 № 203 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>

226. Про затвердження Методичних рекомендацій з підготовки та оформлення проектів законів України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, наказів Державного агентства України з інвестицій та інновацій, а також актів підприємств і установ, що належать до сфери управління Державного агентства України з інвестицій та інновацій (Методичні рекомендації, п.2) : Наказ ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ІНВЕСТИЦІЙ ТА ІННОВАЦІЙ від 16.07.2008 N 58 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0094215-03>

227. Про затвердження Методичних рекомендацій з підготовки та оформлення проектів законів України, нормативно-правових актів Президента України, Кабінету Міністрів України та наказів Мінпаливенерго (Методичні рекомендації, п.2) : Наказ МІНІСТЕРСТВО ПАЛИВА ТА ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ 20.04.2010 N 153 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0153558-10>

228. Про затвердження Методичних рекомендацій з підготовки у Мінрегіоні України проектів нормативно-правових актів (Методичні рекомендації, п.1.4): Наказ МІНІСТЕРСТВО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БУДІВНИЦТВА ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ НАКАЗ 13.10.2011 N 232 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.47786.2&nobreak=1>

229. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення проектів законів та дотримання вимог нормопроєктної техніки Наказі Державного комітету України по водному господарству : від 12 січня 2004

року N 4 // [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://uazakon.com/documents/date_1k/pg_imcbwx.htm

230. Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України : Постанова КМУ : від 13.10.1995 № 379/95-ВР // [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/379/95-%D0%B2%D1%80>

231. Про затвердження Положення про порядок роботи з законопроектами та іншими документами, що вносяться Президентом України на розгляд Верховної Ради України : Указ Президента України : від 30.03.1995 № 270/95 // [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/270/95>

232. Про затвердження Порядку ведення Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів та користування ним Постанови КМУ від 23.04.2001 № 376 « » // [Електронний ресурс] – Режим доступу:

233. Про затвердження Порядку підготовки і подання проектів законодавчих, інших нормативно-правових та розпорядчих актів (Порядок, п.2) 09.04.2012 № 65 : Наказ ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ ТА МАЙНОМ // [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.49763.0>

234. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України : Постановою Кабінету Міністру України : від 18.07.2007 № 950 // [Електронний ресурс] – режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-%D0%BF>

235. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України : від 11.06.1998 № 615/98 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/615/98>

236. Про Кабінет міністрів України : Закон України : від 07.10.2010 № 2591-VI// Відомості Верховної Ради України, 2011, N 9, ст.58

237. Про колективні договори і угоди : Закон України : від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 36, ст.361

238. Про міжнародні договори України : Закон України : від 29.06.2004 № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, N 50, ст.540

239. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України : від 21.05.1997 № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 24, ст.170

240. Про місцеві державні адміністрації : Закон України : від 09.04.1999 № 586-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 20-21, ст.190

241. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 22, ст.216

242. Про охорону праці : Закон України : від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, N 49, ст.668

243. Про Положення про Державне агентство України з управління державними корпоративними правами та майном : Наказ Державного агентства України з управління державними корпоративними правами та майном : від 13.04.2011 № 451/2011 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN74206.html

244. Про Положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України : від 06.04.2011 № 389/2011 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/389/2011>

245. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227

246. Про порядок проведення експертизи і підготовки на підпис Президентів України законів України : Розпорядження Президента України

: від 30.05.1997 № 221/97-рп [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/221/97-%D1%80%D0%BF>

247. Про проголошення незалежності України Постанова ВР Української РСР « » від 24.08.1991 № 1427-XII // Відомості Верховної Ради України, 1991, N 38, ст.502

248. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 45, ст.397

249. Про Регламент Верховної Ради України : Закон України : від 10.02.2010 № 1861-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 14-15, № 16-17, ст.133

250. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій : Постанова КМУ : від 03.04.1993 р. № 245 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>

251. Про тимчасове делегування Кабінету Міністрів України повноважень видавати декрети в сфері законодавчого регулювання : Закон України : від 18.11.1992 № 2796-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 2, ст.6

252. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указом Президента України : від 17.11.1998 № 1258/98 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>

253. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України : від 17.03.2011 № 3166-VI // Відомості Верховної Ради України, 2011, N 38, ст.385

254. Проблемы теории государства и права: [учебник] / [под ред. В. М. Сирих]. - М.: Зксмо, 2008. - 528 с.

255. Проблемы теории государства и права: Учебник/Под ред. С.С.Алексеева. — М.: Юрид. лит., 1987. — 448 с.

256. Проблемы теории государства и права: Учебное пособие / Под ред. М.Н. Марченко. – М.: Юристь, 2001. – 656 с.
257. Проект Закону про нормативно-правові акти № 7409 від 01.12.2010 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=7409&skl=7
258. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947
259. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
260. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Фірма «Консум», 1998. - 480 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691/10/>
261. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы. — М.: Новый Юрист, 1999. —240с.
262. Пульс реформ: юристы и политологи размышляют / Сост. Ю.М. Батурин. – М.: Политиздат, 1989. – 261 с.
263. Рабінович П. М. Верховенство права в інтерпретації Страсбурзького Суду та Конституційного Суду України: мат. міжнар. конф. «Верховенство права: питання теорії і практики» [Текст] / П. М. Рабінович // Українське право. – 2006. – № 1 (19). – С. 210 – 220.
264. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник.— К.: Атіка.— 2001.— 176 с.
265. Радько Т. Н. Теория государства и права: [учебник] / Т. Н. Радько. - [2-е изд.]. - М.: Проспект, 2009. - 752 с.
266. Раянов Ф.М. Проблемы теории государства и права (Юриспруденции): Учебный курс. М.: Право и государство, 2003. - 304 с

267. Резепова В. Е. Шпаргалка по трудовому праву России // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.e-reading-lib.com/chapter.php/130773/1/Rezepova_-_Trudovoe_pravo_Rossii._Shpargalka.html

268. Рекомендації МОП щодо колективних договорів № 91 від 29.06.1951 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_231

269. Реформа трудового законодавства // Міжнародний центр перспективних досліджень, К., 2011, с.18

270. Рибалкін А. О. Нормотворчість органів внутрішніх справ (аспекти загальної теорії): дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.01 / Запорізьк. юрид. ін-т. – Запоріжжя, 2005. – 185 с.

271. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Рибницький Геннадій Валентинович ; Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2005. – с. 176

272. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 № 12-рп/98 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>

273. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 № 15-рп/2004 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04>

274. Ромашов Р. А. Теория государства и права: [краткий курс] / Р. А. Ромашов. - [2-е изд.]. - СПб.: Питер, 2010. - 304 с.

275. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. – Юрайт-Издат. 2007 г.- с.524
276. Саєнко Ю. О. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / гол. ред. С. В. Ківалов ; відп. за вип. Л. І. Кормич. – Одеса : Національний університет "Одеська юридична академія" : Південноукраїнський центр гендерних проблем, 2012. – Спеціальний випуск. – 176 с.
277. Сальников П.И. Структура системы законодательства. – М.: Юрид.лит., 1965. – 314с.
278. Серьогіна С. Г. Компетенція Президента України: теоретично-правові засади: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 1998. – 237 с.
279. Сирих В.М. Теория государства и права. – М.: „Юстицинформ”, 2001. – 529с.
280. Система советского законодательства / [под ред. И.С. Самощенко]. – М.: Юрид. лит., 1980. – 328 с.
281. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): Підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / О. Ф. Скакун – Харків: Еспада, 2009. – 752 с.
282. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. - 2-ге видання. - К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. -520 с.
283. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
284. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.
285. Словник іншомовних слів / Уклад.: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. – К.: Наук, думка, 2000. – 680 с.

286. Словник іншомовних слів/ За ред. О. С. Мельника. – К.: наука, 1975. – 378 с.
287. Словник соціологічних і політологічних термінів [Електронний ресурс] / за заг. ред. В. І. Астахової, В. І. Даниленка, А. І. Панова. - К. : Вища школа, 1993. - 141 с.
288. Словник Української мови в 11 т. (1970-1980 рр.), т.2., «Г-Ж». К.: «Наукова думка», 1971 р. с.744
289. Словник української мови: в 11-ти томах.// Голова ред. кол. І. К. Білодід, т. 7, К.: Наук. думка, 1976, - с. 724
290. Словничок юридичних термінів: Навч. посіб. /Уклад. В. П. Марчук. — К.: МАУП, 2003. — 128 с
291. Смирнов О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов. – М. : Проспект, 1998. – 534 с.
292. Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. – М.: Проспект, 1997. – 448с.
293. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М.: Юрид.лит., 1982. – 503с.
294. Советское трудовое право / Под ред. О.В.Смирнова. – М.: Профиздат, 1991. – 367.
295. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д.Зайкина. – М.: Юрид. лит., 1979. – 544 с.
296. Соколов А. Н. Теория права и государства: Опорный конспект: Учеб. пособие. Калининград, 2002. 164 с
297. Соколов Н.Я. Формы участия народных масс в совершенствовании социалистического законодательства: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01.– М., 1966.– с.23
298. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-

координатор — академик РАН Г. В. Осипов. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА—ИНФРА • М), 2000. - 488 с.

299. Соціальне партнерство // Офіційний веб-сайт Криворізького економічного інституту // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.kneu.dp.ua/moodle-new/pluginfile.php/23134/mod_resource/content/0/EPSTV_ОМ_6.pdf

300. Соціально-економічна географія світу / За ред. Кузика С. П. — Тернопіль: Підручники і посібники, 1998. — 250 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://subject.com.ua/geographic/ekonomichna_socialna/6.html

301. Соціологія Дворецька Г. В. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2001. // [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://buklib.net/books/23421/>

302. Стадник М. П. Новий трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/2433/115/>

303. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права // Часопис Київського університету права • 2012/2, с. 40-43

304. Старчук О.В. Принципи трудового права України: загальнотеоретичні аспекти / О. В. Старчук // Запорізькі правові читання : тези доповідей щорічної між нар. наук.-практ. конф. «Запорізькі правові читання», (м. Запоріжжя, 18-19 травня 2006 р.). – Запоріжжя : ЗНУ, 2006. – с. 449-452.

305. Статут Міжнародної Організації Праці Міжнародна організація праці від 28.06.1919 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_154

306. Степанян В.В. Теоретические проблемы правообразования в социалистическом обществе / АН АрмССР. Ин-т философии и права.— Ереван: Изд-во АН АрмССР, 1986..

307. Стрижак, А Верховенство право і конституційне судочинство в Україні [Текст] / А. Стрижак // Право України. — 2010. — № 3. — С. 62-72.

308. Таль Л. С. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // Право. – 1908. – № 34
309. Тарахович Т. І. Сучасні підходи до право розуміння // Альманах права. Праворозуміння та правореалізація: від теорії до практики. Науково-практичний юридичний журнал. Випуск 2. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Кроецького НАН України, 2011, - 316 с. (с.149-153)
310. Темнов Е.И. Теория государства и права: Учебное пособие для вузов. / Е.И. Темнов. —М: Издательство «Экзамен», 2003. ---320 с.
311. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 2001.–776с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://bookre.org/reader?file=529297>
312. Теория государства и права: Учебник / Под.ред. В.К. Бабаева. – М.: Юрист, 2002. – 259с.
313. Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. проф.В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. — 2-е изд., изм. и доп. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА—ИНФРА • М), 2002. — 616 с.
314. Теория государства и права. Алексеев С.С., Архипов С.И. и др. М.: Норма, 2005. — 496 с.
315. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.: «Юрист», - 1997,-с. 672
316. Теория права и государства Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. – М.: Право и Закон, 2001. – 576с.
317. Теорія держави і права України: Навчальний посібник/ М-во освіти і науки України; Упор. Людмила Шестопалова,. - К.: Прецедент, 2004. - 223 с.
318. Теорія держави і права: Навчальний посібник / А.М. Колодій, В.В.Копейчиков, С.Л.Лисенков та ін. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 368с.

319. Теорія держави та права : підручник / Є.О. Гіда, Є.В. Білозьоров, А.М. Завальний та ін.; за заг. ред. Є.О. Гіди. – К. : ФОП О. С. Ліпкан, 2011. – 576 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1534122045079/pravo/yuridichna_tehnika_ponyattya_vidi
320. Тимошенко І. В., А. Л. Чернявський Правознавство. Курс лекцій. - Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2009. - 228 с.
321. Тихон Е. А. Президент Российской Федерации – гарант прав и свобод человека и гражданина: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. – Саратов, 2006. – 204 с.
322. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. – М.: Юрист., 1996. – 448с.
323. Трихліб К. О. Верховенство права: сучасні інтерпретації // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 26 (65). 2013. № 2-1 (Ч. 1). С. 152-163.
324. Трошина С.М. Совершенствование системы юридических источников регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Екатеринбург, 1993. – 327 с.
325. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. - Х. : Право, 2012. - 496 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1118052643330/pravo/pidzakonni_akti_dzherela_trudovogo_prava
326. Трудове право Перунова О.М., Селезень С.В. - Конспект лекцій, Харків, ХНАДУ, 2009 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://buklib.net/books/37799/>
327. Трудове право України Навчальний посібник / За ред П Д Пилипенка — К Істина, 2005 — 208 с

328. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/646-pulupenko/19602-4-3-akti-dogovirnogo-ta-lokalnogo-xarakteru-u-sferi-trudovogo-prava.html>

329. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П. д. Пилипенка. — К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. — 536 с.

330. Трудове право України: Навчальний посібник. — Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Істина, 2007. — 208 с.

331. Трудове право України. Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001, С.564

332. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. — 600 с.

333. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2013. — 673 с.

334. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. — 608 с.

335. Трудовое право России. Буянова М.О. М.: Проспект, 2009. — 240 с.

336. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А. М. Куренной. — 2-е изд., перераб. и дополн. — М. : Юстицинформ; Издательский дом «Правоведение», 2011. — 792 с. — (Серия «Образование»).

337. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова — М.: “Статус ЛТД +”, 1996, — с.384
338. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ // [Электронный ресурс] — режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p74
339. Український соціум / Власюк О.С., Крисаченко В.С., Степико М.Т. та ін. / За ред. В.С. Крисаченка. — К.: Знання України, 2005. — 792 с.
340. Учеб. -метод. комплекс/ И. В. Гушин, Л. Я. Абрамчик, А. Г. Авдей; Под ред. И. В. Гушина. — Гродно: ГрГУ, 2004. — 333 с.
341. Философская энциклопедия : в 5 т. Т. 5. / под ред. С. А. Фролова. — Мю : Сов. энциклопедия, 1967. - 782 с.
342. Философский словарь [пер. с нем.] / под ред. Г. Шишкоффа — 22-е нов., переработ. изд. — М. : Республика, 2003. — С. 406, 407
343. Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. — 7 изд., перераб. и доп.— М.: Республика, 2001,- с. 719.
344. Философский словарь: Основан Г. Шмидтом. — 22-е новое, переработ. изд. под ред. Г. Шишкоффа / Пер. с нем. / Общ. ред. В. А. Малинина. — М.: Республика, 2003. — с.575
345. Философский словарь/ Под ред.. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. — М.: «Политическая литература», 1963, — с. 544
346. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов — М.: Сов. Энциклопедия, 1983.—840с.
347. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (голова редакції). — К.: Абрис, 2002. — 742 с.
348. Хома А.М. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин у сучасних умовах // [Електронний ресурс.] — режим доступу: http://esteticamente.ru/Portal/Soc_Gum/Rpzn/2009_2/09xamstv.pdf

349. Хоменко І. В. Еристика: мистецтво полеміки / І. В. Хоменко. – К. : Юрінком Інтер, 2001. – 196 с.
350. Хропанюк В. Н. Теория государства и права: Учебное пособие для высших учебных введений /Под ред. профессора В. Г. Стрекозова. — М.:«Дабатов, Ткачев, Димов». 1995. — с. 384.
351. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М.: Интерстиль, 2000. – 377 с.
352. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.:Одиссей, 1999. – 480 с.
353. Червонюк В. И. Теория государства и права: [учебник] / В. И. Червонюк. - М.: ИНФА-М, 2006. - 704 с.
354. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. - М.: Юрайт, 2000. - 432 с.
355. Чернобель Г. Т. Проблема истинности и научной достоверности в правоведении / Г. Т. Чернобель // Методологические проблемы советской юридической науки. – М.: Наука, 1980. – с. 104-109.
356. Чиркин В.Е. Закон как источник права в развивающихся странах // Государство и право в развивающихся странах. Источники права. – М.: Юрид.лит., 1985. – с.3-48
357. Чобуха Н.Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 18 с.
358. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. Учебное пособие. Т.2. – М., 1995. – С.5.
359. Шиян В.И. Трудовое право: Учебное пособие. – М.: МГИУ, 2008.– 172 с.
360. Шония Г. В. (Гури Вахтангович). Общая характеристика трудового права Франции : Автореф. дис.. канд. юрид. наук.. Специальность

12.00.05 -Трудовое право ; Право социального обеспечения /Г. В. Шония;
Науч. рук. К. Н. Гусов. -М.,2009. -30 с.

361. Щекин Г В Социальная теория и кадровая политика Монография
- К МАУП 2000-576 с

362. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина
; за ред. В. С. Венедіктова. — К. : Істина, 2008. — 384 с

363. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко
(відп. ред.) та ін. — К.: «Укр. Енцикл», т. 5: П - С. – 2003. — 736 с.

364. Юридична енциклопедія: В 6 т. /Редкол.: Ю70 Ю. С.
Шемшученко (голова редкол.) та ін. — К.: «Укр. енцикл.», 1998. //
[Електронний ресурс] — Режим доступу:
<http://cyclop.com.ua/content/view/1407/1/1/3/#7154>

365. Юридичні терміни. Тлумачний словник/ Ю70 В.Г. Гончаренко, П.П.
Андрушко, Т.П. Базова та ін.; за ред. В.Г. Гончаренка. — 2-ге вид.,
стереотипне.— К.: Либідь, 2004. — 320 с.

366. Явич Л. С. Сущность права / Л. С. Явич, - Л., 1985. – 286 с.

367. Явич Лев Самойлович Общая теория права. Ленинград. 1976. Из-
во Ленинградского ун-та. - 282 с.

368. Якушев В.С. О понятии правового института / В.С. Якушев // *Правоведение*. – 1970. – № 6. – С. 61–67.

369. Якушин Б.В. Слово, понятие, информация. – М.: Молодая
гвардия, 1975. – 296 с.

370. Ян Берназюк Законодавче регулювання нормотворчої діяльності
Президента України: науково-практичний аспект // Віче №18, 2013 // *[Електронний ресурс]* – режим доступу: <http://www.viche.info/journal/3849/>

371. Ярошенко Олег Миколайович. Джерела трудового права України
: Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007. — с. 476

372. Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – Х. : Право, 2004. – № 2 (37). – С. 131-138.

373. Яцишин М. М. Принцип демократизму як вираз сутності кримінально-виконавчого процесу // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/2165/1/demokratism.pdf>

374. New Webster`s Dictionary and Thesaurus ol English Langage. – Danbury : Lexicon publication inc., 1993. – P. 795.

375. New Webster`s Dictionary and Thesaurus ol English Langage/ - Danbury : Lexicon publication inc., 1993. – 1328 p.

376. The New Encyclopedia Britannica. – Toronto : BM, 1995. – P. 702.

377. The New Encyclopedia Britannica. – Toronto : BM, 1995. – 1184 p.