

РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-03-01

Панасюк О. Т.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення Київського університету
імені Тараса Шевченка

ГАЛУЗЕВІ ПРИНЦИПИ ПРАВА: ПРОБЛЕМА ЗМІСТУ

Розвиток галузі права поєднує дві складові. Нова правова матерія, як набута, привнесена до системи права в цілому, окремої галузі права активно взаємодіє із сталим, традиційним правовим полем. Методологічний «місток» для взаємодії вказаних складових утворюють принципи права. Феномен формування змісту галузевих принципів розкритий у статті на прикладі принципів трудового права. Дана стаття присвячена вченню про принципи трудового права та методології формування їх змісту. На підставі значного наукового матеріалу, присвяченого принципам права, запропоновано низку підходів до систематизації та структурування вчення про принципи. Стосовно проблеми формулювання принципів запропоновано методологічні обмеження, дотримання яких сприятиме істинності пізнання.

Ключові слова: *принципи права, принципи трудового права, проблема змісту принципів*

The development of the field of law combines two components. New legal matter, as acquired, brought into the legal system as a whole, a separate branch of law actively interacts with the stable, traditional legal field. The methodological "bridge" for the interaction of the specified components is formed by the principles of law. The phenomenon of forming the content of industry principles is explored in the article using the principles of labor law as an example. This article is devoted to the study of the principles of labor law and the methodology of forming their content. On the basis of significant scientific material devoted to the principles of law, a number of approaches to the systematization and structuring of the doctrine of principles are proposed. With regard to the problem of formulating principles, methodological restrictions are proposed, the observance of which will contribute to the truth of knowledge.

Keywords: *principles of law, principles of labor law, the problem of the content of principles*

Вступ. Розвиток галузі права, у т. ч. трудового права, це безперервний процес, який передбачає, з одного боку, зміну відповідно до конкретної історичної ситуації. З іншого боку, цей процес передбачає збереження суті галузі права або права в цілому як самостійного правового явища.

Новий рівень розвитку усіх сфер суспільного життя вимагає вдосконалення трудового права та сприяє йому. Таку методологічну установку трудового права слід вважати виявом загальної закономірності хвильового суспільного розвитку. Вона не може оцінюватися як принципово унікальна або несподівана та виявляється при формулюванні теоретичних

положень трудового права та у змісті його нормативного матеріалу. На усіх етапах розвитку трудового права вказана методологічна установка відіграла правоутворюючу роль того чи іншого ступеню інтенсивності та результативності.

Зміни як складова розвитку трудового права здебільшого мають позитивну конотацію, яку у суспільній та особистій свідомості живить ідея позитивності будь – яких змін, залишаючись при цьому припущенням.

Фактори, що визначають його розвиток (динаміку), одночасно сприяють «виокремленню» (прояву, «перевірці» тощо) незмінних (максимально стабільних) властивостей трудового права, які власне і уможливають його самостійне інституційне існування в умовах перманентного розвитку трудових відносин. Постійні, найстабільніші елементи, найбільше відчують у собі найбільше «напруга», що неминуче виникає як наслідок динаміки розвитку. Особливе місце у тому числі займають принципи трудового права. Визначення певних обмежень щодо формулювання принципів права на прикладі принципів трудового права є метою автора у зв'язку із викладеним нижче.

Основна частина. Продовжуючи думку про те, що суспільство не може бути зрозумілим і поясненим належним чином без уявлення про його право [1], можна стверджувати, що останнє неможливе без ясного уявлення про принципи права.

У спеціальній юридичній літературі неодноразово підкреслювалася очевидна стагнація знання про принципи. Пояснення цієї обставини подекуди пов'язується із неможливістю подальшого розвитку теорії принципів в межах нормотивістського праворозуміння. Слід прийняти такий висновок враховуючи той факт, що значною мірою наукові роботи, присвячені принципам, є «калька» одних і тих самих положень [2, с. 55], які часом на знаходяться на межі плагіату. Представниками загальної теорії права висловлювалася думка про те, що з багатьох питань проблематика загальних принципів права і сьогодні залишається вельми недослідженою з огляду на низку причин гносеологічного та соціально-політичного порядку. Зокрема, йдеться про проблеми, пов'язані з необхідністю дотримання єдності рівнів пізнання при описі феномену принципу, коректним використанням процедур сходження від абстрактного до конкретного, змістовною невизначеністю загальних засад права тощо [3, с. 312]. Методологічний парадокс сучасної науки трудового права полягає в тому, що саме актуалізована проблема істинності знання про принципи залишається поза переліком найбільш популярних питань «порядку денного» наукових дискусій. Дана обставина не дає підстав для критики вчення про принципи в аспекті актуальності. Навпаки, її слід сприймати як доказ складності як у якості об'єкта пізнання та так засобу практичного застосування. Вона не залишається без уваги та має статус традиційної проблеми [4, с. 134] для науки трудового права. У таких умовах досліднику принципів трудового права надзвичайно складно бути оригінальним та претендувати на [принципову] новизну. Але, незважаючи на це, претензія на оригінальність та новизну складає завдання цієї статті. Існуюча неоднозначність загальнотеоретичного розуміння [5, с. 22], суперечливість думок щодо поняття та окремих ознак принципів права, значною мірою підвищує пізнавальну роль образного поля, що сформувалося щодо явища принципу і є сукупністю образів, метафоричних порівнянь, властивостей тощо, що ілюструють суть принципів трудового права. Один із найпопулярніших це образ «каркаса». Відповідно, принципи трудового права це «каркас» трудового права. Образ «каркаса» не є простим. З огляду зміст принципів, визначених в науковій та навчальній літературі, точне місце розташування принципів як «каркаса» в загальній конструкції не виявляється.

«Каркасно – технологічний» образ розуміння формує уяву про важливу характеристику принципів як «опори» або як «місця з'єднання» (елементи з'єднання) певної правової конструкції. При очевидній «технологічній» відмінності обидва «елементи» реалізують завдання забезпечення міцності, надійності, підтримки всієї «конструкції» тощо. У якості образу принципів трудового права використовувалося поняття «правовий камертон» [6], орієнтуючись на який формуються інші галузеві норми. Як «камертон» принципи можна представити еталоном «висоти» трудового права. Тобто забезпечує вплив на зміст норм, «налагодження» чи «підлаштування» норм та інших елементів нормативності. У такому ж образі можна відзначити значення принципів для єдності (з'єднання, згуртування) дії норм трудового права, що забезпечує трудовому праву властивості системного явища, у т. ч. у при взаємодії трудового права з іншими галузями права. Взаємодія з іншими галузями права посилює образ принципів права як «охоронця» самостійності галузі [7, с.103], якому переконанням людей надається вища сила оберега, тотема, здатного сприяти охороні та захисту структурної цілісності. У різний час у спеціальній науковій літературі вказувалися інші подібні до описаних вище конструктивістських підходів образні прояви – «стрижня», «остова», «внутрішньої оболонки». Використовувалися й художні образи – таких як «дух» і «душа» права», «сухий залишок» тощо. Є приклади «фізіологічної» природи – «своєрідні «нервові центри права». Неодноразово вказувалися цілком наукові, проте лише образи – «першооснова», «першосуть» та інші. Самостійного завдання досліджувати запропоновані правовою наукою (і не лише правовою) образи принципів ця стаття не переслідує. Вказані вище варіанти образів принципів права дають можливість дійти невтішного висновку. Він полягає у тому, що вони відбивають два протилежні варіанти їх умовного «розташування» по відношенню до норм трудового права. Різниця між підходами полягає у «внутрішній» або «зовнішній» позиції в нормативній системі, утвореній різними «носіями» нормативного змісту. Ця обставина має важливе значення. Привід розвинути її специфіку виявляється у момент викладення питання пошуку родового поняття для побудови визначення принципів трудового права. У спеціальній юридичній літературі на принципи дивляться не стільки в образах, скільки в абстрактному ключі. Поруч із образним полем, й значною мірою зумовлюючи його, навколо явища принципів сформувалося стійке проблемне поле. Його утворює низка накопичених проблем і проблемних питань. Їх суть та кількість дає підставу для умовного групування. До першої групи проблем, пов'язаних із пізнанням принципів трудового права, слід віднести, які пов'язані з розумінням буття принципів трудового права як явища. Зокрема, до цієї групи слід включити питання про «платформу праворозуміння», включаючи філософську основу, як основу походження принципів, про визначення принципів права, включаючи проблему вибору родового поняття при побудові дефініцій, про співвідношення поняття «принцип» права» з іншими поняттями, про форму принципів та способи їх закріплення та низку інших. До другої групи проблем та проблемних питань можуть бути віднесені ті, що стосуються пізнання особливостей практичного застосування принципів трудового права, у т. ч. ступеня вияву таких якостей як істинність, нормативність, підпорядкованість чи «ієрархічність» тощо. Подекуди у проблемне поле потрапляють питання, які, по суті, такими не є. Так, значну послідовність науковців виявляється щодо питання про співвідношення правових принципів та принципів права. Дискусія про співвідношення понять «принцип права» і «правовий принцип», а також близьке до неї питання можливості віднесення принципів до категорій правосвідомості, не більше ніж данина питанню про вибір типу праворозуміння. Завдання про межу між

вказаними поставлено в порядок денний загальної теорії права. На галузеву методологію воно не має вирішального впливу. Відповіді на питання, схематично позначені вище, слід сприймати як такі що мають підготовчий характер для вирішення центральної проблеми – проблеми змісту конкретних принципів трудового права. Тому до третьої групи слід віднести ті проблеми та проблемні питання, які неминуче виникають при спробах формального закріплення змісту принципів трудового права, пов'язаних із відображенням сенсу, в т. ч. у часовій динаміці. Актуальність вирішення саме цих проблем посилюється фактом безперервного збільшення кількості принципів трудового права. Так, у спеціальній літературі наголошується, що, наприклад, Войтинський Й.С. свого часу вказував на чотири принципи, Александров Н.Г. визначав у різні роки від шести до дев'яти доктринальних принципів трудового права, у спеціальній літературі 70-80-х років "фігурувало" 15 галузевих принципів. В одному із проектів Трудового кодексу України зазначались 30 принципів. Причина подібного феномену неоднозначна. Методологічно він виявляє взаємодію об'єктивності функціонування розвитку трудових відносин та суб'єктивізму пізнання цього процесу, який ґрунтується на постмодерністських установках. Певним фактом є популярність серед науковців виокремлення «основних принципів», «фундаментальних принципів», «основоположних принципів», «загальновизнаних принципів». Така «палітра» характеристик сприяє актуалізації проблеми розуміння змісту принципів та їх сутності. Факт множинності характеристик ігнорує обмеження, виражені відомими латинськими формулами [8].

Відповідно цей факт доводить ту обставину, що проблемне поле вчення про принципи перевищує потреби розвитку трудового права за причиною значної суперечливості вказаних характеристик, а тому приведення його до стану, який би сприяв розвитку, практично не є можливим. Визначеність змісту конкретного принципу трудового права, дає (точніше мала б давати) чіткість загальної дефініції принципу права та принципу галузі права. Це передбачає встановлення родового поняття, проблема пошуку якого в науковій літературі є додатковим доказом відсутності чіткості розуміння сутності принципів. Вивчення змісту родових понять, які використовуються у визначеннях щодо принципу права, дозволяє вказати два поняття навколо яких концентрується смислове навантаження.

Це – поняття *ідея* як «думка, що говорить, що діяти», представлена логічною формою судження, і поняття *закономірність*.

При визначенні принципу використовуються і таке поняття як *основа*, яке слід вважати історичним попередником поняття принципи права.

При цьому, виходячи із суті принципу права, немає потреби в використанні прикметників таких як *керівний* (керівна ідея) або *основний* (основне положення) для посилення характеристики принципів трудового права.

Серед проблем формулювання змісту принципів трудового права слід зазначити певні прояви суб'єктивного фактору. Зокрема, ідеологічна «гіпертензія», схильність до дескриптивної абстракції, змістовний ризомний образ.

Ідеологічна «гіпертензія» принципів досить поширений ризик трансформації змісту принципів. Про такий взаємодії сфери ідеології та сфери правового регулювання трудових відносин принципи, сформовані як елементи останньої, починають функціонувати виключно у сфері ідеології.

Трансформація в площину ідеології змінює зміст та методологічну роль принципу як в аспекті правотворення, так і аспекті правозастосування.

Звична вказівка на властивість принципів трудового права як на керівну сутність є проявом ідеолого-гіпертензії. Класичний вид це припущення отримало у популярній в радянській науці трудового права думці про те, що принципи мають ідеологічний зміст тобто політичний зміст.

Найчастіше «доля» подібної трансформації очікує на ті правові ідеї, які максимально відповідають запитам суспільства і здатні впливати на масову свідомість. При цьому вони виходять поза межі предмета трудового права та кола об'єктів його пізнання.

Сьогодні у науці трудового права «змагаються» дві установки: заклик виводити принципи з правової матерії, а чи не з ідеологічних категорій і завдання абстрагувати принципи з політико-правової дійсності [9, с. 42].

Прикладом ідеологічної «гіпертензії» є принцип розвитку трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів. [10, с. 47].

Дескриптивна абстракція при формулюванні принципів трудового права існує внаслідок накопичення їх «природних» властивостей або як наслідок захопленням абстрагуванням при пізнання їх природи.

Залежність від ідеологічних установок чи інших історично випадкових чинників формування змісту принципів трудового права для мінімальна. Проте, небезпека стосовно розчинення такої властивості нормативність принципів значна.

Причина виникнення подібних формулювань принципів була свого часу зазначена Пашерстником А.Є., який по відношенню до правового принципу винагороди за працю, який визначає все коло трудових правочинів і правовідносин, вказав на той факт, що при безперечному і неодноразовому використанні цього положення в юридичній літературі воно мало мотивовано.

Описове перетворення принципів трудового права ілюструє неодноразово запропоноване у спеціальній літературі формулювання про повноправність сторін трудового правовідносини.

Швидше за все, прихильник думки про рівноправність, виходять із очікування рівноцінності та самодостатності працівника та роботодавця як учасників трудових відносин [11, с.104].

Такий підхід до формулювання не дає розуміння, в чому полягає змістовна ідея конкретного принципу трудового права, до чого вона «скеровує» дію норм. Фактично такий підхід нічого не несе окрім невинуватої гіперболізації ролі роботодавця в трудових відносинах.

Прикладом описового абстрагування при формулюванні принципу трудового права може слугувати такі редакції – «принцип обмеження сфери правого регулювання відносинами найманої праці. [12, с. 47], «принцип ефективності права на працю, інших трудових прав. [10, с. 44]

Ризома [13] або ризомний образ принципу права. Певна складність розуміння цього терміну, який «запозичений» філософією із ботаніки, ускладнює але не виключає його виявленню у правової матерії. Щодо формулювань принципів права ознаки цього явища доволі часто очевидні.

Наприклад, це проявляється в методологічній установці щодо заперечення стабільної сутності принципів як правового явища.

Принцип трудового права «змістовно розгалужуючись», власне тому й утворюється образ ризиоми, зберігає функцію стабілізації системи галузі у кожному своєму відгалуженні. Але при цьому неминучою є «дифузія» основної ідеї принципу.

Прикладом ризомного образу принципу трудового права можуть слугувати такі формулювання – «принцип свободи праці і свободи трудового договору», «принцип стабільності трудового договору й стабільності трудового правовідношення» [14, с. 32, 34], «принцип соціального діалогу і договірної встановлення умов праці» [12, с. 52]. «принцип дотримання дисципліни праці та підпорядкування відповідному правовому режиму» [15, с. 20].

Така множинність як припущення *плюралізму* у пізнанні принципів та у формулюванні принципів виключає істинність як властивість принципів трудового права, яку значною мірою визначає роль принципів по відношенню до системи правових норм.

Таким чином, підбиваючи певний підсумок викладеного слід зробити такі висновки методологічного плану.

Перший висновок. Кожен дослідник трудового права «гідний» запропонувати формулювання будь – якого принципу трудового права. Ця обставина несе у собі чималу частку відповідальності за запропоноване формулювання. Внесення випадковості формулювання змінює розвитку трудового права, включаючи настання найнебажаніших наслідки для процесу правового регулювання трудових відносин.

Другий висновок. Принципи трудового права не можна вигадати. Їх зміст передбачає ґрунтовне пізнання. Відповідно, певний ризик випадковості конкретних формулювання слід визнавати за певний ступень непізнання принципів. Цей недолік усувається поглибленням розуміння власне правового змісту принципів трудового права із врахуванням вище вказаних зауважень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. «*Indeed no society can properly be understood or explained without a coherent conception of its law*» *div.* Raymond Wacks. *Philosophy of Law: A Very Short Introduction*. – Oxford: Oxford University Press, 2006. 128 p.
2. Поляченко О.О. Принципи права: сучасний загальнотеоритичний погляд. Університетські наукові записки. 2013, №3 (47). С. 55-60.
3. Рабінович С. Основоположні принципи права як об'єкт загальнотеоритичного дослідження. Вісник Львівського ун-ту. 2009. Вип. 48. С. 312-317
4. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. Серія ПРАВО. Випуск 44. Том 1. С. 134-138
5. Зайчук О.В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права// Альманах права. 2012. Вип. 3. С.22-28
6. Словопеді URL: <http://slovopedia.org.ua/58/53402/386692.html> (дата звернення: 19.02.2023)
7. Щербина В.І., Валуєва Н.О. Принципи сучасного трудового права//Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2011. №3. с.102-108
8. Академічний тлумачний словник української мови URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 19.02.2023)
9. Пилипенко П.Д., Бурак В. Я., Козак З.Я. Трудове право України: Академічний курс: підручник.для студ. вищ. навч. закл. 3те вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "ІнЮре", 2007. 536 с.

- 10 . Іншина М. І., Костюка В.Л., Мельника В.П. Трудове право України: підручник. за загальною ред. вид 2-ге перероб. і доп. – Київ, Центр учбової літератури. 2021. 472 с.
11. Щербина В.І., Валуєва Н.О. Принципи сучасного трудового права. Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2011. №3. С.102 – 108
12. Пилипенка П. Д. Трудове право України: 5-те вид. перероб. і допов. К.: Ін Юре, 2014 р. 553 с.
13. Ризома URL: <https://ukrlit.net/info/postmodernism/13.html> (дата звернення: 19.02.2023)
14. Ярошенко О.М. Трудове право: підручник.. 3-ге вид. перероб. і допов. Харків: Право, 2019 р. 544 с.
15. Венедіктов В.С. Трудове право України: підручник. К.: «Вид – во Людмила», 2021 р. 216 с.

УДК 349.2(477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-03-02

Середа О. Г.

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ГЕНЕЗА ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ АНГЛОСАКСОНСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті проведено комплексне історико-правове дослідження становлення та розвитку інституту медіації в низці країн англо-саксонської правової системи. Проаналізовано різні позиції та підходи науковців щодо дослідження медіації та проведення медіаційних заходів. Наголошується, що для успішного вітчизняного впровадження даного інституту, потрібно враховувати дані особливості й аналізувати накопичений іншими країнами досвід. Особливий інтерес у цьому плані являє собою досвід США як країни – родоначальниці медіації. Сучасна медіація в США представляє собою структурований процес, у ході якого спеціально запрошена особа (медіатор) допомагає сторонам конфлікту спробувати добровільно врегулювати суперечку, що дозволяє значно зменшити сторонам фінансове навантаження щодо розгляду спору. Медіація користується значною популярністю в США та використовується при вирішенні будь-яких конфліктів у сфері праці. Звертається увага, що пройшовши перевірку на ефективність у рамках правової системи США, альтернативні способи вирішення спорів почали розвиватися і в інших державах. На підставі проведеного аналізу, зазначається, що за своєю природою медіація на території Канади має приватний характер і розпочинається на підставі вільного волевиявлення сторін. Угоди про вирішення спору, укладені за результатами медіації, визнаються нормами права і мають юридичну силу судового рішення, а тому формалізація медіації не є необхідною умовою ефективності цієї