

al possession and use) can not carry out disposal of the property. Investors are only owners of the funds they transferred the management of the FFC, and only have a claim on the transfer of property invested in their apartments. They can get the complete ownership of housing, or withdraw their property rights to this dwelling, or terminate the contract and return the money paid.

Proved that the optimum solution of the problem lies in making a law on condominiums additions in the form of a separate article on peculiarities of condominiums in new buildings, which should be worded provision that a constituent assembly on the creation of condominiums buildings should take part at least half of the number of persons included in the list of principals who have the right to receive the property assigned to them objects of investment, according to the principals received from the trustee of property rights in those investee. In addition, in view of the provisions of the FFC, whereby after introduction into service of the construction developer notifies the manager and provides data on the actual total area of investees and manager of the FFC, in turn, gives the developer a list of principals who have the right to receive the property assigned to them objects of investment, according to the principals received from the trustee of property rights to these objects investment and notify each trustee of entry into operation of the construction, it seems appropriate law put on duty manager FFC and the constituent assembly. Putting such a duty to steward the FFC is absolutely logical, given, first, that it is a party to the agreement of all persons who have the right to housing in this house, and that he (and perhaps only he) has information about actual location principals - investors and, secondly, that, as a rule, recently almost all contracts of participation in FFC condition included in the commitment of the investor at the end of construction of the house to join the condominiums

*Key words:* condominium, property.

УДК 349.2

**С. В. ВИШНОВЕЦЬКА,**  
доктор юридичних наук

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ТРАНСФОРМАЦІЮ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ**

Останнім часом у науці трудового права піднімається питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості. Ця проблема є вкрай актуальною, адже, як зауважував В. Зав'ялов, дані юридичної теорії з питання про галузеву будову права неоднозначні й потребують послідовного теоретико-методологічного аналізу і надання їм більшої чіткості, логічності, свого роду стрункості [1, с. 243].

Питання правового регулювання відносин зайнятості і трудових відносин сьогодні вимагають посиленої уваги як науковців, так і законодавця. Трансформаційний характер вітчизняної економічної, політичної, гуманітарної та інших систем, що накладає свій відбиток і на право, змушує науковців переглядати класичні, сформульовані ще за радянських часів погляди на зміст відносин найманої праці, правовий статус суб'єктів цих відносин, способи і методи їх регулювання. Характерною для епохи економічної глобалізації тенденцією є зрушення класичної повної зайнятості та, як наслідок, поширення

нетрадиційної (атипової) зайнятості. Значне поширення нетипових трудових договорів, що не укладаються в класичну схему трудових відносин, викликає необхідність належної їх правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках учених.

Серед останніх публікацій, присвячених розв'язанню цієї проблеми, варто відзначити публікації П. Пилипенка, О. Процевського. Водночас відсутність однозначної наукової позиції щодо можливості існування комплексних правових утворень і місця в них трудового права зумовила обрання теми цієї статті.

Метою даного дослідження є аналіз підстав для можливої трансформації галузі трудового права в право зайнятості. Поставлена мета зумовила вирішення таких основних завдань: охарактеризувати особливості правових категорій зайнятості і працевлаштування; визначити юридичну природу комплексних правових інститутів; проаналізувати наукові позиції щодо можливості існування комплексних правових утворень та з'ясувати місце в них трудового права.

Л. Бугров звертав увагу на те, що в окремих державах Європи вже більше десяти років триває процес формування права зайнятості. Наприклад, у Великій Британії трудове право (Labour Law) нині майже замінено правом зайнятості (Employment Law). Свого часу наукова юридична громадськість цієї країни вела жваву полеміку щодо питання співвідношення цих термінів, у ході якої висловлювались різні (часом діаметрально протилежні) точки зору. В даний час термін «Labour Law» згадується вкрай рідко, але якщо й згадується, то в змістовному плані як реальний синонім поняття «Employment Law». Така тенденція визначилась ще на 2000 р. Автор прогнозував, що, можливо, в майбутньому те ж відбудеться і в Росії: трудове право, розширившись предметно, «переродиться» в право зайнятості. Поки ж більш реально, з урахуванням актуального російського юридичного менталітету, Л. Бугрову вбачалось співвідношення права зайнятості як «надгалузі» з підпорядкованою йому галузю – трудовим правом [2, с. 29].

Вважаємо таке припущення неспроможним, адже незрозумілим є навіть призначення такого правового утворення, як «надгалузь» і необґрунтованим підпорядкування їй трудового права.

П. Пилипенко стверджує про формування найближчим часом комплексного правового утворення, в якому акумулювалися б норми, спрямовані на регулювання, якщо не усіх, то принаймні переважної більшості суспільно-трудо-вих відносин, тобто про появу в системах права чогось на зразок права зайнятості [3, с. 200].

Приводом для цього стало те, що наприкінці ХХ ст. масового поширення набули гнучкі форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або відозмінюю однієї чи більше класичних ознак традиційних трудових відносин (особистісної, організаційної, майнової). Так, у відносинах, заснованих на договорі про запозичену працю, видозмінено особисту й організаційну ознаки в силу наявності, умовно кажучи, «двох» роботодавців. У трудових відносинах з «комп'ютерними надомниками» значною мірою видозмінено організаційну ознаку трудового договору. У трудових відносинах з керівниками організацій значною мірою модифікується організаційна і майнова ознаки [4, с. 427].

Вирішення цих питань, на думку П. Пилипенка, може бути ефективним лише за умови об'єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих під егідою єдиного комплексного правового утворення – права зайнятості, в основі формування якого і його ядром має бути трудове право [3, с. 206].

Отже, необхідно проаналізувати підстави для формування такого комплексного правового утворення і коректність зведення права зайнятості лише до правового регулювання трудових відносин усіх працюючих.

За справедливим зауваженням Е. Труханової, у вітчизняних правознавців виникає маса претензій до виділення комплексних галузей права, оскільки вони не мають специфічного предмета і методу правового регулювання; формуються з норм інших галузей права, є швидше галузями законодавства, а не права [5, с. 9].

Видається доцільним підтримати точку зору М. Малєїної про те, що було неправильним називати комплексні утворення галузями права, оскільки в них виражена не диференціація однорідних норм, а інтеграція норм різних галузей в єдиній за змістом і соціальними цілями сфері діяльності [6, с. 30–32].

Спочатку проаналізуємо працевлаштування як міжгалузевий правовий інститут. Змішані або міжгалузеві правові інститути відрізняються від галузевих інститутів тим, що утворюються з норм різних галузей права. Тому їх інколи називають комплексними. До комплексних правових інститутів можна віднести сукупність норм, що регулюють працевлаштування.

Питання про юридичну природу комплексних інститутів права залишається малодослідженим і багато в чому дискусійним. Такі інститути, по-перше, проявляються у сфері дії родинних галузей права; по-друге, не являють собою їх механічну сукупність, а являють собою гармонійний сплав однорідних відносин, що становлять нерозривний предмет регулювання даних інститутів; по-третє, є інститутами декількох галузей права [7, с. 17, 18]. Інші дослідники вважають, що зв'язок між нормами «прикордонних» (комплексних) інститутів характеризується тим, що на предмет однієї галузі права накладаються деякі елементи методу правового регулювання іншої галузі [8, с. 21].

Комплексні міжгалузеві інститути, на відміну від унітарних інститутів, характеризуються тим, що: 1) норми однієї галузі права застосовуються в іншій галузі; 2) норми закріплюються, як правило, у джерелах галузі, яка їх запозичує; норми проходять істотну переробку, модифікацію стосовно специфіки предмета і/або методу галузі, яка їх запозичує; 3) норми застосовуються лише в межах однієї галузі права, яка їх запозичує [9, с. 22].

Виходячи з того, що працевлаштування охоплює три групи відносин, одна з яких лише належить до сфери дії трудового права, зазначені характеристики цілком відповідають працевлаштуванню як комплексному правовому інституту в межах галузі трудового права, хоча за домінуючим доктринальним положенням до предмета трудового права належать відносини з працевлаштування у конкретного роботодавця.

Поділяємо позицію О. Процевського про те, що після реалізації права на працю правове регулювання відносин, що в результаті цього виникли, здійс-

нюються нормами тієї галузі права, у сфері дії яких вони виникли, тобто не тільки нормами трудового права [10, с. 28–29].

Щодо відносин зайнятості варто зауважити, що за змістом зайнятість поділяється на трудову та нетрудову. Адже відповідно до п. 7 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [11] зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. А вже сама назва «трудова право» свідчить про те, що зміст відносин, що регулюються цією галуззю права, складає трудова діяльність людей. Отже, до сфери дії трудового права входять лише відносини трудової зайнятості. При цьому до нетрудової зайнятості належать: 1) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; 2) навчання у денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; 3) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав.

До трудової зайнятості належать: 1) наймана праця; 2) самодіяльна зайнятість. До форм зайнятості у сфері найманої праці, на думку С. Прилипка і О. Ярошенка, належать: 1) робота за трудовим договором; 2) робота за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо); 3) роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; 4) військова служба в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативна (невійськова) служба. Формами самодіяльної зайнятості, на думку цих учених, є: 1) членство в кооперативах; 2) робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; 3) творча діяльність; 4) заняття підприємницькою діяльністю; 5) робота у власному господарстві [12, с. 102–110].

Виходячи з такої класифікації, до сфери дії трудового права серед усіх відносин зайнятості належать лише відносини трудової зайнятості, що виникають на підставі трудового договору. Загалом же відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р., Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02 березня 2000 р., іншими актами законодавства. Тому зайнятість не можна зводити лише «до трудових відносин усіх працюючих».

Отже, відносини із забезпечення зайнятості можуть бути предметом правового регулювання трудового, цивільного, адміністративного права. Так, відносини з професійної підготовки, підвищення кваліфікації за направленням служби зайнятості є різновидом відносин, які опосередковано реалізують

право громадян на освіту та є складовою предмета адміністративного права [13, с. 12], відносини з професійної орієнтації, яка здійснюється недержавною організацією, засновані на договорі про оплатне надання послуг, є предметом регулювання галузі цивільного права.

П. Зуб, окрім правовідносин з працевлаштування, у сфері сприяння зайнятості називає також відносини з професійної орієнтації, профпідготовки й перепідготовки безробітних громадян, відносини, пов'язані з наданням безробітним громадянам соціальних гарантій і компенсацій (виплати допомоги по безробіттю, стипендії, надання матеріальної допомоги), а також відносини, що виникають у зв'язку з організацією громадських робіт і квотуванням робочих місць [14, с. 7–10].

Таким чином, відносини з працевлаштування, які належать до предмета трудового права, є лише частиною відносин із забезпечення зайнятості. До того ж до предмета трудового права належать лише відносини з працевлаштування у конкретного роботодавця, а галузева належність правовідносин з працевлаштування в цілому залежить від того, на що воно спрямоване: на укладення трудового договору, прийняття на роботу як члена кооперативу, корпоративної організації тощо. Звідси сфера трудового, аграрного, цивільного чи адміністративного права [15, с. 56–57].

Цілоком поділяємо позицію О. Процевського про те, що бажано було б, щоб усі відносини, що виникають при реалізації права на працю, регулювались нормами трудового права. Бо це відповідні пільги і гарантії. Але сучасна дійсність поки що цього не дозволяє. Викладене дає підстави автору для висновку, що міжнародні, європейські та національні норми трудового права, особливо після прийняття Закону України «Про зайнятість населення України», не містять теоретичних і практичних критеріїв для обґрунтування пропозиції щодо «формування найближчим часом замість трудового права нового комплексного правового утворення права зайнятості» [10, с. 29].

Для обґрунтування позиції про неможливість існування такого комплексного правового утворення, як право зайнятості, варто звернутись до досліджень, присвячених структурі права. Зокрема, В. Червонюк вважає, що особливість так званих комплексних галузей права вбачається в тому, що вони поєднують у собі різнопорядкові відносини, наприклад, владно-організаційні і майнові, які відповідно регулюються нормами різних галузей права, причому як публічно-правовими, так і приватноправовими. Але таке поєднання саме по собі не є достатньою підставою для виділення нормативного комплексу в самостійну галузь права. Поява нової галузі можлива лише там, де вимагається конструювання регулятивного інструментарію, що відображає загальні принципи і методи регулювання для всього комплексу норм. Але якщо відносини, що виникають, не передбачають трансформації або видозміни методів правового регулювання, то слід визнати, що й спеціально-юридичних умов для нової галузі права (нехай навіть і комплексної) не існує. Нова галузь права не є плодом суб'єктивного розсуду, вона може сформуватись за тих умов, що в реальній дійсності виникають якісно нові суспільні відносини, які за предметом і методом правового регулювання не вкладаються в уже існуючі галузі. Може

йтися про конструювання відособленого нормативного утворення на базі існуючих галузей права, виділення з них норм, які належать до того чи іншого виду діяльності, тобто про вторинне, комплексне, похідне право, але яке є структурною спільністю конкретної основної галузі права [16, с. 354–367].

Отже, поділяючи позицію автора, конструкцію комплексних галузей права вважаємо неспроможною. Видається неможливою трансформація галузі трудового права в таке комплексне правове утворення, як право зайнятості. Та й немає необхідності в об'єднанні норм, що регулюють такі неоднорідні відносини. Адже це лише негативно позначиться на правозастосовній практиці: виникнуть проблеми, пов'язані з невіправданим використанням методів однієї галузі права там, де об'єктивно існує потреба у застосуванні методологічного інструментарію іншої галузі, інших способів і засобів правової регуляції. Але в межах галузі трудового права необхідно забезпечити правове регулювання відносин не лише традиційної зайнятості, що виникають на підставі трудового договору, а й правове регулювання відносин нетрадиційної зайнятості, юридичною формою існування яких виступають атипові трудові договори, розробивши їх конструкцію. Це й повинно стати основною тенденцією наукових досліджень галузі. Можливо, для таких видів атипових трудових відносин варто запровадити і розробити конструкцію трудової угоди, оскільки словник української мови, підготовлений Інститутом мовознавства ім. О. О. Потебні, НАН України, містить визначення трудової угоди як договору між підприємством і нештатним працівником про виконання якої-небудь роботи [17, с. 295].

#### Список використаних джерел

1. *Завьялов В. С.* К вопросу о конструировании системы права / В. С. Завьялов // Юридическая техника. – 2013. – Вып. № 7 (ч. 2). – С. 243-244.
2. *Бугров Л. Ю.* Право на труд и трудовой договор: общая характеристика проблемы / Л. Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. – 2010. – Вып. 1 (7). – С. 23-31.
3. *Пилипенко П. Д.* Про право зайнятості, або нові контури трудового права / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 197-207.
4. *Лушников А. М.* Юридическая конструкция «гибкости» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века / А. М. Лушников // Юридическая техника. – 2013. – Вып. № 7 (ч. 2). – С. 427-431.
5. *Труханова Э. Ф.* Институализация медицинского права в качестве самостоятельной отрасли: теоретико-правовой анализ / Э. Ф. Труханова // медицинское право. – 2011. – № 2. – С. 7-11.
6. *Малеина М. Н.* Современное медицинское право в России и за рубежом : сб. науч. трудов / Малеина М. Н. – М., 2003. – 23 с.
7. *Киримова Е. А.* Правовой институт: теоретико-правовое исследование : дис. ... канд. юрид. наук / Киримова Е. А. – Саратов, 1998. – 23 с.
8. *Баранов В. М.* Система права, система законодательства и правовая система / В. М. Баранов, С. В. Поленина. – Нижний Новгород, 2001. – 343 с.
9. *Сырых В. М.* Комплексные институты как компоненты системы российского права / В. М. Сырых // Журнал российского права. – 2002. – № 10. – С. 22-27.
10. *Процевський О. І.* Щодо майбутнього трудового права / О. І. Процевський // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф., 03–04 жовтня 2014 р., Харків / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2014. – С. 20-31.

11. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

12. Прилишко С. Право на працю в системі прав людини / С. Прилишко, О. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102-110.

13. Шкатулла В. И. Право на образование / В. И. Шкатулла // Государство и право. – 1997. – № 7. – С. 10-14.

14. Зуб П. П. Правовые проблемы содействия занятости населения в Российской Федерации на современном этапе : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук / П. П. Зуб. – Екатеринбург, 1999. – 20 с.

15. Андреева Л. А. О месте норм об обеспечении трудовой занятости в системе российского права / Л. А. Андреева, О. М. Медведев // Государство и право. – 2007. – № 2. – С. 56-57.

16. Червонюк В. И. Категория структуры права в общей юриспруденции: аргументация инновационного подхода / В. И. Червонюк // Юридическая техника. – 2013. – Вып. № 7 (ч. 1). – С. 354-367.

17. Словник української мови: в 11 т. / [за ред. І. К. Білодіда]. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 10. – 658 с.

### **Вишновецька С. В. До питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості**

У статті аналізуються підстави трансформації галузі трудового права в право зайнятості. Зокрема, досліджуються правові категорії зайнятості і працевлаштування. На підставі проведеного аналізу особливостей міжгалузевих правових інститутів, правової природи так званих комплексних галузей права робиться висновок про необґрунтованість трансформації галузі трудового права в комплексне правове утворення «право зайнятості».

*Ключові слова:* зайнятість, традиційна зайнятість, нетрадиційна зайнятість, комплексне правове утворення, працевлаштування, комплексний міжгалузевий правовий інститут.

### **Вишновецькая С. В. К вопросу о трансформации отрасли трудового права в право занятости**

В статье анализируются основания трансформации отрасли трудового права в право занятости. В частности, исследуются правовые категории занятости и трудоустройства. На основании проведенного анализа особенностей межотраслевых правовых институтов, правовой природы так называемых комплексных отраслей права делается вывод о необоснованности трансформации отрасли трудового права в комплексное правовое образование «право занятости».

*Ключевые слова:* занятость, традиционная занятость, нетрадиционная занятость, комплексное правовое образование, трудоустройство, комплексный межотраслевой правовой институт.

### **Yshnovetska S. V. On transformation of Labour Law field to the Employment Law**

In this article an author researches the transformation of the labour law branch to the employment law due to the fact that flexible forms of employment characterized by the absence or modification of one or more classic signs of traditional labour relations were massive widespread in the late XX century. In the result of considerable spread of atypical labour agreements that do not fit into the classical scheme of labour relations, the need of proper legal regulation appeared. However because of the legislative regulation the borrowed work finds legal exculpation in application of civil law norms which supposedly allows regulating rela-

tions in this area by using contracts of the paid provision of services. But civil law does not provide for those social protection mechanisms that are inherent to labour law.

Analysing different points of view an author decides the question on correctness of association of norms regulating labour relations of all employees into a single complex legal formation – the employment law. Herewith an author underlines that it would be wrong to denominate the complex formations as fields of law as they do not express differentiation of similar norms, but integration of norms of different fields in sphere of activity which is single by the content and social objectives.

Legal categories of employment and job placement are researched. In particular, by making analysis of the Law of Ukraine “On Employment of Population” an author concludes that by the content the employment is divided into working and non-working ones. And the term “labour law” by itself indicates that people labour activity forms the content of relations regulated by this field of law. Thus, the field of labour law includes only working employment relations arising under the labour contract. Therefore, the employment can not be reduced just to the “the labour relations of all employees”.

The relations on job placing which is the part of labour law are only the constituent of relations on ensuring the employment. In addition, the subject of labour law includes only job placing relations of particular employer and branch belonging of legal relations on job placing generally depends on its direction.

It is underlined that intermixed or inter-branch legal institutions differ from branch institutions because they are formed by norms of different fields of law. That is why sometimes they are called as complex. The complex legal institutions include a set of norms regulating employment. The author notes that the question of legal nature of the complex legal institutions is still unexplored and largely debatable.

Analysing special features of inter-branch legal institutions, legal nature of so-called complex branches of law an author infers that transformation of labour law branch to the complex legal formation called as “the employment law” is groundlessly. It is grounded that there is no need to bring together the norms regulating such heterogeneous relations. It will make only negative impact on the law-enforcement practice, i.e. there will arise problems connected with unreasonable use of methods one field of law where there is a need for an objective application of methodological tools of other field of law, other ways and means of legal regulation. It is underlined that within labour law branch it is important to ensure as legal regulation of relations of traditional employment arising under the labour agreement, as legal regulation of relations of non-traditional employment, the legal form of existence of which are the atypical labour agreements by developing their structure. For these types of atypical labour relations it should be established and developed the labour contract construction as a dictionary of the Ukrainian language prepared by the Institute of Linguistics named after O. O. Potebnya of the National Academy of Sciences of Ukraine contains a definition of the labour contract as a contract on execution of any work concluded between enterprise and extraordinary employee.

It also should be the main trend of scientific research in this branch.

*Key words:* employment, traditional employment, non-traditional employment, complex legal formation, job placement, complex inter-branch legal institution.