

СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ



М. ІНШИН

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка),
заслужений юрист України



В. ЩЕРБИНА

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

Вступ. Предмет трудового права — ключова проблема науки трудового права, дослідженню якої присвячено праці Л. Гінцбурга, М. Іншина, А. Мацюка, В. Попова, П. Пилипенка, В. Прокопенка, О. Процевського, Є. Хохлова, Г. Чанишевої та інших вітчизняних і зарубіжних учених.

Оскільки «предмет — це те, на чому зосереджується чиясь увага, на що спрямована чиясь діяльність» [1, 357], переважна більшість правників визначають предмет галузі права як коло суспільних відносин, які підпадають під правову регламентацію норм цієї галузі. Тому виникнення трудового права як самостійної галузі пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, що не вкладається в межі цивільно-правової конструкції найму праці [2, 19], а також системи суспільних відносин, які при цьому виникають.

Метою цієї статті є виявлення та окреслення основних проблем визначення предмета сучасного трудового права, розкриття значення цієї категорії для правового регулювання праці.

Енциклопедичний словник «Трудове право» визначає предметом трудового права живу працю [3, 244]. На думку В. Усеніна і М. Баглая, предметом регулювання західного трудового права є відносини з експлуатації найманої праці або ж купівлі-продажу робочої сили [4, 24–26]. Економічними ознаками

© М. Іншин, В. Щербина, 2013

найманій праці, як вважає І. Войтинський, є те, що: а) робота виконується не у власному господарстві працівника, а в господарстві наймача; б) засоби виробництва належать не працівнику, а наймачеві; в) робочою силою працівника розпоряджається не сам працівник, а наймач (несамостійність найманій праці); г) отримання працівником доходу на своїй роботі виключно зі своєї робочої сили [5, 28].

За монографією «Трудове право соціалістичних країн» предметом цієї галузі є трудові та тісно пов'язані з ними суспільні відносини з працевлаштування, професійної підготовки кадрів на виробництві, наглядом за охороною праці, організацією праці та управління виробництвом, розгляду трудових спорів, соціального страхування [6, 5]. У літературі Німецької Демократичної Республіки під предметом трудових відносин інколи розуміли тільки живу працю [7, 149].

В. Попов, називаючи основні ознаки трудових відносин, виводить їх з основи функціонування трудових відносин — живої праці. Зв'язки здійснюються між працівниками у процесі трудової діяльності, у процесі поєднання робочої сили і засобів виробництва. Усі ці зв'язки за характером діяльності він поділяє на власне трудові, майново-трудова та організаційно-трудова [8, 31, 37, 39]. О. Процевський, характеризуючи предмет трудового права, розкриває сутність трудових відносин через зв'язки «підприємство — трудящий» та зазначає, що вони є формою поєднання засобів виробництва і здібностей людини до праці [9, 34]. Є. Хохлов також погоджується з тим, що основним критерієм для визначення предмета регулювання нормами трудового права є категорії самостійності чи несамостійності праці. При визначенні змісту цих понять, на його думку, необхідно виокремлювати зовнішню (організаційну) і внутрішню (майнову) сторони [10, 3–11]. Ці позиції науковців є логічним продовженням позиції Л. Гінцбурга, який вважає, що в основу регулювання трудових відносин має бути покладено не соціальну ознаку — форму власності, а організаційну — форму організації праці [11, 160–171].

І. Кисельов вважає, що «предметом трудового права є тільки певні види праці, а саме ті її різновиди, які вкладаються у формулу: праця наймана, залежна, колективна» [12, 61]. Не всі підтримують таку точку зору. Зокрема, М. Іншин розглядає державну службу як особливий різновид суспільно корисної праці [13].

Для правильного вирішення цієї проблеми необхідно розглянути ключові поняття, а саме: «праця» та «відносини». Термін «праця» за Тлумачним словником української мови — це: «1. Свідома діяльність людини, спрямована на створення матеріальних або культурних цінностей. Син. труд. 2. Певний вид оплачуваної трудової діяльності; робота, служба за наймом як засіб існування» [1, 357]. Важливо розкрити й значення термінів, близьких за змістом до терміна «праця». Слово «робота» тлумачиться так: «1. Дії, які виконують, щоб зробити що-небудь, досягти чого-небудь; праця. 2. Посада, джерело заробітку, заняття як засіб існування» [1, 402]. Слово «труд» — це: «1. Наполеглива, старанна праця людини. 2. Праця, що вимагає великої затрати фізичної або розумової енергії» [1, 485]. Тобто «праця» — це, по-перше, свідомо результативна людська діяльність. По-друге, в результаті цієї діяльності задовольняються індивідуальні та суспільні потреби людей. По-третє, праця розглядається як

засіб задоволення індивідуальних потреб людини, бо це джерело отримання засобів для її існування.

З економічного погляду, праця — це процес перетворення ресурсів природи у матеріальні, інтелектуальні і духовні блага, здійснюваний і (або) керований людиною чи за примусом (адміністративним, економічним), чи за внутрішнім переконанням, чи за тим й іншим. Праця як економічний ресурс зазвичай характеризується чисельністю працівників, їх кваліфікацією, тривалістю та ефективністю виконання виробничих функцій [14, 7, 85].

Форма, зміст безпосереднього процесу праці, визначається перш за все змістом технологічного процесу організації [15, 43]. На жаль, цьому аспекту вивчення трудових відносин у науці трудового права приділялося мало уваги. На думку О. Железова, на відміну від попередніх науково-технічних перетворень, що стосувалися головним чином продуктивних сил, нині в цей процес глибоко втягнуті й трудові відносини. Фактично утворюється новий тип соціальної організації трудового процесу, нова модель трудових відносин [16, 24]. У цьому контексті особливої уваги заслуговує інноваційна діяльність, що спрямована на створення нових засобів праці, які на відміну від предметів споживання не зникають у процесі використання і є основою для подальшого зростання суспільного добробуту [17].

Необхідно категорично відкинути розуміння праці як товару чи купівлі-продажу робочої сили через низку причин. Ні праця, ні робоча сила не можуть бути передані у власність іншій особі, бо вони є невід'ємними від людини. Л. Таль ще в кінці ХІХ — на початку ХХ ст. красномовно визначив юридичні властивості робочої сили. «Робоча сила не річ, а невід'ємна та невідчужувана частина людської особистості» [18, 123]. Цю тезу підтримує переважна більшість учених у галузі трудового права. Зокрема, І. Кисельов наголошує: «Характеризуючи загалом трудове право, треба не тільки враховувати роль праці в суспільному житті, а й значну специфіку цієї правової галузі. Вона впливає перш за все із особливостей об'єкта правового регулювання. Таким об'єктом є праця, а саме діяльність людини, яка реалізує свою здатність до праці — робочу силу» [12, 59].

Норми ст. 3 і 43 Конституції України [19] та ст. 2 проекту Трудового кодексу України [20] фактично окреслюють коло суспільних відносин, які становлять предмет трудового права України. Законодавець практично реалізував формулу, висловлену О. Процевським: «предмет трудового права складають суспільні відносини, що виникають із застосування, організації, управління та оцінки фізичної і розумової праці людини» [21, 81].

Процес праці проходить у певних організаційних формах, які функціонують у межах певних соціальних утворень (підприємств, установ, організацій) та реалізуються через певні суспільні відносини. Термін «відносини» тлумачиться так: «Зв'язки, що виникають між людьми, суспільствами, країнами в процесі спілкування, діяльності на якому-небудь ґрунті». Слово «відношення» — це «наявність зв'язку з кимось, чимось; участь у чомусь; причетність до чогось» [1, 47]. Людина вступає у відносини з тим, хто надає їй можливість заробити собі на життя працею — з роботодавцем. Останній у відносинах із працівником є не засобом задоволення його інтересів, а повноцінним суб'єктом відносин. У зв'язку з цим С. Іванов окреслює низку проблем, пов'язаних із предметом трудового права. На думку вченого, в поняття трудового права входять відно-

сини зі встановлення умов праці на виробництві. Це дуже важлива група суспільних відносин, що охоплює відносини адміністрації підприємства і профспілкового комітету, а також відносини вищестоящих господарських та профспілкових органів [22, 9].

Тему відносин, пов'язаних з управлінням виробництвом, розглядали багато вчених. Так, Б. Жерліцин писав про цю своєрідну групу суспільних відносин ще в 1975 р.: «Ми є свідками формування науки управління, яка немовби синтезує результати і методи таких наук, як адміністративне право, організаційно-економічні науки за галузями промисловості та соціально-культурного будівництва, психологія, педагогіка, математика. І все це виражається у системності як методі узагальнено-філософському. Йдеться, таким чином, про соціальне управління, а не тільки державне управління, яке колись характеризувалося як побудоване на засадах влади і підпорядкування» [22, 113]. О. Смирнов до системи суспільних відносин, що утворюють сферу дії радянського трудового права, включає організаційно-управлінські відносини між профспілковими органами та адміністрацією підприємств, установ, організацій [22, 35–38].

Автори книги «Сучасне трудове право» також підтримують точку зору щодо наявності означеної групи відносин і зазначають: «...йдеться про регулювання організаційних відносин, що опосередковують так звану живу працю, її процес» [15, 74]. О. Процевський вважає, що зазначену групу відносин називати організаційно-управлінськими не можна, оскільки їх суб'єктами мають виступати організатори й організовані, управляючі та ті, що управляються [9]. На думку А. Грошина, особливе місце займають відносини з участі робітників в управлінні виробництвом. До того, у радянській науці трудового права висловлювалася і думка про відносно самостійне існування поряд із суспільно-економічними також і технологічних відносин, які пропонувалося включати до предмета трудового права [22, 46, 129, 131].

Таким чином, виробничі чи управлінські відносини мають безумовно відносну самостійність у предметі трудового права. Суб'єктом виробничих відносин загалом є роботодавець. Трудові відносини опосередковують застосування праці працівників, а виробничі спрямовані на організацію і управління колективною працею. Це одна із принципових відмінних ознак, яка дає підстави розглядати їх як відносно самостійні у предметі трудового права. Проте неспростовним є тісний зв'язок виробничих відносин із трудовими, а деякою мірою вони навіть переплітаються з ними. Це ще раз підтверджує тезу про те, що виробничий процес без працівника, без його праці, без основної рушійної сили виробництва не уявляється як такий.

Перше, що характеризує виробничі відносини — це система зв'язків щодо правильного визначення організаційної структури підприємства, установи, організації, визначення чисельності працівників та юридичної формалізації функціональних місць працівників. Йдеться про розроблення і затвердження штатного розкладу підприємства, установи, організації, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, інструкцій про порядок виконання робіт та інших актів формалізації трудових функцій працівників.

Наступна група зв'язків — це діяльність службових осіб підприємств, установ, організацій щодо здійснення поточного управління виробничим процесом та спільним процесом праці з виданням відповідних організаційно-розпорядчих актів. Так, відповідно до ст. 6 Дисциплінарного статуту митної служби

України [23] прямі керівники у митних органах усіх рівнів можуть давати розпорядження чи видавати накази, які є обов'язковими для виконання підлеглими, тільки в межах наданих їм повноважень. Державний класифікатор управління документації (ДК 010-98), затверджений наказом Держстандарту України від 31 грудня 1998 р. № 1024, містить п'ятнадцять різновидів управління документації, і першим її різновидом у Класифікаторі названо організаційно-розпорядчу документацію (переважно, це різні накази).

У 70–80-ті рр. ХХ ст. у радянській науці широкого поширення отримала ідея, відповідно до якої трудові правовідносини як загальна категорія охоплюють індивідуальні й колективні правовідносини. Такому баченню проблем колективних трудових відносин присвячено численні праці Л. Гінцбурга, С. Іванова, Р. Лівшиця, А. Мацюка, Ю. Орловського, О. Пашкова, А. Цепіна. На думку цих учених, зміст перших відносин — безпосередня трудова діяльність робітників і службовців; сторони — підприємство і працівник. Зміст других — участь трудящих в управлінні виробництвом (зокрема контроль за дотриманням законодавства про працю), організація, встановлення і застосування умов праці; сторони — адміністрація і профспілковий комітет, трудовий колектив і його представницькі органи [7, 11]. На думку В. Прокопенка, свідченням наявності колективних правових відносин є також і сама назва договору — колективний, а загальні збори робітників і службовців підприємства є природним виявом організованої діяльності колективу [22, 76]. Чехословацький учений Я. Костечко також вважає, що до предмета трудового права належать і відносини, пов'язані з участю працівників та їхніх колективів у діяльності соціалістичної організації, керівництво нею і контроль за нею. До того, на його думку, важливу групу відносин, що є предметом трудового права, становлять також відносини, спрямовані на охорону трудових правовідносин [7, 406].

Виокремлення названої вище групи відносин має як своїх прихильників, так і опонентів. Непослідовний у цьому питанні й законодавець, бо у ст. 2 проекту Трудового кодексу України [20] ним використано традиційне бачення предмета трудового права, а структура названого Кодексу все ж тяжіє до схеми індивідуальних і колективних трудових відносин.

Непересічне значення для характеристики предмета трудового права мають положення Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. [24], особливо розділ II «Визначення існування індивідуальних трудових правовідносин». У п. 9 Рекомендації йдеться: «Для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових правовідносин існування таких правовідносин повинне в першу чергу визначатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, в який спосіб ці трудові правовідносини характеризуються в будь-якій іншій угоді про протилежне, що має договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами». Пункт 13 Рекомендації передбачає конкретні ознаки існування трудових правовідносин.

Отже, предметом трудового права є суспільні відносини, які виникають із застосування, організації, управління, оцінки та охорони праці людини. Тобто трудове право регулює суспільні відносини, що виникають з приводу застосування здібності людини до праці, тобто праці у широкому розумінні слова, коли сам суспільний процес праці є предметом правової регламентації, а також відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими. Залежно від історичних осо-

бливостей, виникнення і розвитку трудового права в конкретній країні, предмет правового регулювання цієї галузі може бути ширшим або вужчим, проте серцевиною предмета трудового права у будь-якій правовій системі є відносини, що пов'язані із застосуванням здібності людини до праці, сам суспільний процес праці. Саме тому трудове право має активніше «втручатись» у регламентацію відносин, які утворюються в первинних колективах, забезпечувати умови для «сумісності» працівників як за професійно-організаційними, так і особистісними факторами [25, 47].

Деякі вчені висловлюються про необхідність зміни предмета трудового права, розширення сфери дії галузевих норм і включення до нього усіх видів суспільно корисної діяльності, зокрема залежну і незалежну працю [26, 108]. Йдеться про експансію трудового права з розширенням його впливу на будь-які різновиди суспільно корисної праці. Цю тему обґрунтовано розглянув І. Кисельов [27, 14–21]. На нашу думку, він підкреслив низку важливих обставин, які мають бути в центрі уваги вчених і законодавця. По-перше, вузька сфера дії трудового права не відповідає сучасним реаліям, а тим більше перспективам регулювання праці в майбутньому. По-друге, трудове право повинно регулювати працю в широкому розумінні цього слова, а не тільки працю найманих осіб. По-третє, поняття «трудова діяльність» як об'єкт трудового права поступово замінюється більш широким поняттям «професійна діяльність», що охоплює всі різновиди суспільно корисної діяльності. По-четверте, розширення предмета трудового права, безумовно, зумовить його значну диференціацію чи навіть формування його підгалузей. По-п'яте, ця тенденція обумовлена протидією спробам роботодавців мінімізувати соціальний вплив трудового законодавства.

Висновки. Таким чином, на нашу думку, предмет трудового права повинні становити:

- суспільні відносини з працевлаштування;
- трудові відносини;
- виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці;
- відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві;
- відносини виробничої демократії, тобто відносини за участі працівників, їхніх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників;
- відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища;
- процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів;
- відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- охоронні відносини, тобто відносини із реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови. — Х., 2002. — 540 с.
2. *Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Очерки теории трудового права. — СПб., 2006. — 940 с.
3. *Трудовое право* : энциклопедический словарь / Ред. кол.: С. А. Иванов и др. — 4-е изд. — М., 1979. — 527 с.
4. *Усенін В. И., Баглай М. В.* Правовое регулирование труда в капиталистических странах. — М., 1963. — 204 с.

5. *Войтинский И. С.* Трудовое право. — М., 1927. — 100 с.
6. *Трудовое право социалистических стран / О. В. Смирнов, А. Вельтнер, К. П. Уржинский и др.*; отв. ред. О. В. Смирнов. — М., 1981. — 271 с.
7. *Кодификация законодательства о труде социалистических стран.* — М., 1979. — 413 с.
8. *Попов В. И.* Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. — Иркутск, 1983. — 176 с.
9. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права. — М., 1979. — 223 с.
10. *Хохлов Е. Б.* О предмете трудового права // Правоведение. — 1993. — № 4.
11. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — 310 с.
12. *Кисельов И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М., 2005. — 608 с.
13. *Инишин М. І.* Правове регулювання службово-трудоу відносин в Україні : монографія. — Х., 2004. — 337 с.
14. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда : учебник. — М., 1998. — 384 с.
15. *Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева.* — М., 2007. — 301 с.
16. *Железов А. В.* Труд как фактор экономической динамики : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук. — Кострома, 2006. — 44 с.
17. *Кокурин Д.* Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд. — 2001. — № 2.
18. *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. — М., 1918. — изд. 2-е, доп. — 224 с.
19. *Конституція України.* — К., 1996. — 54 с.
20. *Трудовий кодекс України : текст законопроекту № 1108 до другого читання 2 квітня 2012 р.* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpros4_1
21. *Процевський О. І.* Про предмет трудового права України // Право України. — 2001. — № 12. — С. 81–86.
22. *Проблеми трудового права и права социального обеспечения.* — М., 1975. — 281 с.
23. *Дисциплінарний статут митної служби України.* Затверджено Законом України від 6 вересня 2005 р. // Урядовий кур'єр. — 2005. — № 193. — 12 жовтня.
24. *Рекомендація про трудові правовідносини № 198.* Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529
25. *Молодцов М. В., Соифер В. Г.* Стабильность трудовых правоотношений. — М., 1976. — 239 с.
26. *Лушников А. М., Фомина М. А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. — 2007. — № 2. — С. 88–109.
27. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). — М., 2003. — 160 с.

Інишин М. І., Щербина В. І. Сучасне бачення предмета трудового права України

Анотація. У статті виявлено та окреслено основні проблеми визначення предмета сучасного трудового права, розкрито значення цієї категорії для правового регулювання праці. Авторі категорично заперечують розуміння праці як товару чи купівлі-продажу робочої сили. Трудові відносини опосередковують застосування праці працівників, а виробничі спрямовані на організацію і управління колективною працею. У ст. 2 проекту Трудового кодексу України законодавцем використано традиційне бачення предмета трудового права, однак структура цього Кодексу тяжіє до схеми індивідуальних і колективних трудових відносин. Предметом трудового права є суспільні відносини, які виникають із застосування, організації, управління, оцінки та охорони праці людини. Залежно від історичних особливостей, виникнення і розвитку трудового права в конкретній країні, предмет правового регулювання цієї галузі може бути більш широким або вужчим. Серцевиною предмета трудового права у будь-якій правовій системі є відносини, пов'язані із застосуванням здібності людини до праці, сам суспільний процес праці. Поняття «трудова діяльність» як об'єкт трудового права поступово замінюється більш широким поняттям «професійна діяльність», що охоплює всі різновиди суспільно корисної діяльності.

Ключові слова: предмет трудового права, праця, суспільні зв'язки, трудові відносини, виробничі відносини, індивідуальні і колективні трудові відносини, експансія трудового права, професійна діяльність.

Иншин Н. И., Щербина В. И. Современное видение предмета трудового права Украины

Аннотация. В статье выявлено и обозначено основные проблемы определения предмета современного трудового права, раскрыто значение этой категории для правового регулирования труда. Авторы категорически отбрасывают понимание труда как товара или купли-продажи рабочей силы. Трудовые отношения опосредуют применение труда работников, а производственные направлены на организацию и управление коллективным трудом. В ст. 2 проекта Трудового кодекса Украины законодателем использовано традиционное видение предмета трудового права, однако структура этого Кодекса тяготеет к схеме индивидуальных и коллективных трудовых отношений. Предметом трудового права являются общественные отношения, которые возникают из применения, организации, управления, оценки и охраны труда человека. В зависимости от исторических особенностей, возникновения и развития трудового права в конкретной стране, предмет регулирования этой отрасли может быть более широким или узким. Сердцевиной предмета трудового права в любой правовой системе есть отношения, связанные с применением способности человека трудиться, сам общественный процесс труда. Понятие «трудовая деятельность» как объект трудового права постепенно сменяется более широким понятием «профессиональная деятельность», которое включает все разновидности общественно полезной деятельности.

Ключевые слова: предмет трудового права, труд, общественные связи, трудовые отношения, производственные отношения, индивидуальные и коллективные трудовые отношения, экспансия трудового права, профессиональная деятельность.

Inshyn M., Shcherbyna V. The Modern Vision of the Subject of Labour Law in Ukraine

Annotation. The main problems in defining the subject of modern labour law have been identified and described in given scientific article. Its significance for legal regulation of labour has been revealed here as well. The authors deny any standpoint that treats labour as an article of trade or purchase and sale. Labour relations deal with the labour administration, but labour-management relations are aimed at organization of collective labour. The Lawmaker has used the traditional vision of the labour law subject in paragraph 2 of the draft law of Labour Code of Ukraine, but the structure of this Code is close to individual and collective labour relations scheme. The subject of labour law covers the social relations that arise within administration, organization, management, evaluation and protection of the human labour. The subject of the legal regulation of this branch can be wider or narrower. It depends on historical peculiarities, origin and development of labour law in specific country. The heart of the subject of the labour law in any legal system is laid down in relations that direct us towards the use of human talent for work, the social work process itself. The definition of «labour activity» as of the labour law object is being substituted for wider conception – «professional activity» – that comprises all variants of generally useful activity.

Key words: subject of labor law, labor, social bonds, labor relations, occupational relations, individual and collective labor relations, labor law expansion, professional activity.