

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.22

**СИЧОВА В.В.**

**ЄДНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

У статті на основі наукових поглядів вчених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «правове регулювання» та «єдність». Доведено, що єдність є однією із найважливіших характеристик правового регулювання трудових відносин. Наголошено, що держава постійно прагне до єдності правової політики в області праці. Підкреслено, що належне правове регулювання трудових відносин є неможливим без диференціації.

**Ключові слова:** єдність, правове регулювання, трудові відносини, нормативно-правовий акт, централізовані норми.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию таких понятий, как «правовое регулирование» и «единство». Доказано, что единство является одной из важнейших характеристик правового регулирования трудовых отношений. Отмечено, что государство постоянно стремится к единству правовой политики в области труда. Подчеркнуто, что надлежащее правовое регулирование трудовых отношений невозможно без дифференциации.

**Ключевые слова:** единство, правовое регулирование, трудовые отношения, нормативно-правовой акт, централизованные нормы.

The article, based on scientific views of scientists studied theoretical approaches to the interpretation of concepts such as “regulation” and „unity”. Proved that unity is one of the most important characteristics of legal regulation of labor relations. Emphasized that the government is constantly striving for unity of legal policy in the field of labor. Emphasized that proper regulation of labor relations is impossible without differentiation.

**Key words:** unity, regulation, labor relations, legal act, centralized rule.

**Постановка проблеми.** Правове регулювання, беззаперечно, є невід’ємною складовою управління всіма суспільними відносинами, адже воно сприяє їх організації, впорядкуванню та забезпеченню стабільності існування. Єдність правового регулювання притаманна як всій системі права, так і окремим її галузям, зокрема і трудовому праву. Як слушно зазначає М.О. Мішук, «трудове право є єдиним у своїх засадах, що зумовлено єдністю суті, єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, прав працівників, єдністю джерел права тощо» [1, с. 31]. В.В. Жернаков також зауважує, що для трудового права України є характерним поєднання загальних норм, які мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб або відносин. У цьому, на думку автора, і виявляється єдність. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині усієї системи є відмінності. Воно єдине у своїй основі [2, с. 42].

**Стан дослідження.** Проблема єдності правового регулювання трудових відносин в Україні була предметом досліджень таких вчених, як М.Г. Александрова, М.Й. Бару, Б.К. Бегічева, М.А. Веремчука, В.М. Догадова, П.Д. Камінської, Ф.М. Левіант, В.М. Толкунової, А.І. Шибанової, В.Я. Бурака, М.І. Іншина, Т.А. Коляди, О.В. Лаврінєнка, П.Д. Пилипенка, О.М. Ярошенка та ін. Однак зауважимо, що трудове право є динамічною галуззю, яка постійно змінюється та трансформується. Отже, обрана в дослідженні проблематика є актуальною.

© СИЧОВА В.В. – старший науковий співробітник (Секретаріат Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ)

Саме тому **мета дослідження** – дослідити єдність правового регулювання трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Виклад основного матеріалу наукового дослідження пропонуємо розпочати з визначення таких понять, як «правове регулювання» та «єдність». Так, у юридичному словнику відзначається, що правове регулювання – це регулювання суспільних відносин, яке здійснюється за допомогою права та всієї сукупності правових засобів [3, с. 589]. В.М. Корельський дійшов висновку, що правове регулювання – це цілеспрямований вплив на поведінку людей і суспільні відносини за допомогою правових (юридичних) засобів [4, с. 257]. Автор доводить, що не можна вважати правовим регулюванням вплив, який здійснюється неюридичними засобами. Так, підкреслює вчений, вплив на свідомість і поведінку людей через засоби масової інформації, шляхом пропаганди, агітації, морального чи правового навчання не може бути віднесено до правового регулювання як спеціально-юридичної організуючої діяльності [4, с. 257]. Видатна українська вчена О.Ф. Скакун вважає, що правове регулювання – це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона та розвиток [5, с. 529].

А.М. Куліш стверджує, що правове регулювання – це здійснюваний в інтересах суспільства за допомогою норм права вплив на поведінку учасників суспільних відносин з метою встановлення й упорядкування останніх [6, с. 62]. В.М. Сирих зазначає, що правове регулювання – це діяльність держави і суспільства, здійснювана у процесі підготовки й прийняття норм права, їх реалізації в конкретних відносинах та застосування державного примусу до правопорушників з метою досягнення стабільного правопорядку в суспільстві [7, с. 148]. На думку В.С. Аітова, правове регулювання – це результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини спеціальної системи правових засобів, тобто норм права, правовідносин [8, с. 48].

Відповідно до точки зору А.Т. Комзюка, правове регулювання – це специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. При цьому правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора [9, с. 47]. І.П. Голосніченко вважає, що «правове регулювання – це специфічна нормативна частина правового впливу, особливий його порядок, що відзначається підвищеною чіткістю нормативної регламентації <...>, дія і вплив права на відносини, їхнє регулювання правом співвідносяться між собою як ціле, особливе і окреме» [10, с. 89].

Отже, враховуючи зазначені вище наукові позиції щодо тлумачення поняття «правового регулювання» вважаємо можливим надати авторське бачення терміну «правового регулювання трудових відносин в Україні». Отже, зазначений термін слід розуміти як цілеспрямований вплив держави за допомогою особливих норм чинного українського та міжнародного законодавства на відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. Зауважимо, що однією із найважливіша характеристика правового регулювання трудових відносин – єдність.

Так, в енциклопедичній літературі слово «єдність» визначається як: 1) тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; 2) поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку; 3) схожість, цілковита подібність; 4) спільність чого-небудь, зосередженість чогось в одному місці, а «інтеграція» — доцільне об'єднування та координація дій різних частин цілісної системи [11]. Рсійський теоретик права В.І. Гойман вказує на те, що єдність системи права – це специфічна його властивість, яка обумовлена єдністю цілей і завдань правового регулювання, єдністю правових принципів, що визначають сутність права, нарешті єдністю системи регульованих відносин. Єдність є необхідною умовою системної організації права, підсумовує вчений [12, с. 113].

А.І. Корольов та Л.С. Явич підкреслювали, що єдність правового регулювання забезпечується системою права, тобто внутрішньою його структурою, яка обумовлена характером суспільних відносин [13, с. 276]. Представник науки трудового права Б.К. Бегичев обґрунтовано пов'язував єдність трудового права з деякими юридичними ознаками, а саме: єдиним типом законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів регульованих відносин; єдністю способів формування змісту суб'єктивних прав і обов'язків у трудових відносинах; єдністю підстав виникнення, зміни та припинення трудових відносин; єдністю заходів захисту суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків [14, с. 137].

Щодо правового регулювання трудових відносин, то Ф.М. Левіант, досліджуючи поняття єдності, вказувала, що єдність виступає однією з важливих особливостей трудового права і повинна трактуватись як загальність і обов'язковість основних правових принципів організації пра-

ці, які закріплені в Конституції та інших нормативних актах державної влади незалежно від виду і характеру трудових відносин [15, с. 21]. Єдність правового регулювання трудових відносин охоплює всі питання правового регулювання тією чи іншою мірою з урахуванням особливостей умов праці та інших чинників. Як справедливо підкреслює З.К. Симорот, єдність законодавства про працю передбачає можливість відмінностей у правовому регулюванні [16, с. 4]. П.Д. Пилипенко вважає, що єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, їх повинні дотримуватись усі роботодавці, що здійснюють найм працівників на підставі трудового договору. Такі єдині норми поширюються на трудові відносини працівників державних підприємств, установ, організацій, працівників приватних і колективних підприємств, а також тих осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб (роботодавців) [17].

Т.А. Коляда у своєму науковому дослідженні вказує, що єдність правового регулювання полягає у наявності єдиних підходів держави до регулювання трудових відносин. Вона характеризує загальний рівень регулювання трудових відносин незалежно від їх виду й особливостей, а також від суб'єктного складу. По суті, продовжує автор, єдність у правовому регулюванні забезпечує загальний рівень трудових прав найманих працівників, який є мінімальним. Це, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпустки і т.д. [18, с. 95].

Л.С. Явич називає такі основні риси єдності правового регулювання трудових відносин [13, с. 285]: по-перше, єдність визначається через філософську категорію загального. Це підкреслює загальність і універсальність єдності як явища, притаманного праву взагалі і, зокрема трудовому; по-друге, єдність тією чи іншою мірою поширюється на всі без винятку трудові відносини. Ступінь поширення єдності на ту чи іншу групу трудових відносин визначається нею ж, проте він залежить від особливостей трудових відносин; по-третє, єдність правового регулювання трудових відносин закріплено в Конституції України, Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) та інших законах про працю; по-четверте, єдність правового регулювання може полягати лише в додержанні певних принципів правового регулювання відповідних трудових відносин [13, с. 285].

В.Я. Буряк вказує: «Єдність правового регулювання трудових відносин полягає в наявності загальних правових норм, які однаково регулюють трудові відносини, незалежно від їх характеру і виду самих відносин, а також особливостей умов праці» [19, с. 3]. Автор підкреслює, що основними рисами єдності правового регулювання трудових відносин є [19, с. 7]: всезагальність і універсальність єдності як явища, притаманного праву взагалі і, зокрема трудовому; закріплення її у Конституції України, КЗпП України та інших нормативно-правових актах; поширення її на всі без винятку трудові відносини в тій чи іншій мірі, залежність від особливостей самих трудових відносин; забезпечення єдності лише за умов дотримання принципів правового регулювання трудових відносин.

Заслужовує на увагу точка зору Б.К. Бегічева, який назвав такі юридичні ознаки, з якими пов'язана єдність правового регулювання трудових відносин [14, с. 137]: а) єдиний тип законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів регульованих відносин; б) єдність способів формування змісту суб'єктивних прав та обов'язків у трудових відносинах; в) єдність підстав виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин; г) єдність заходів захисту суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків [14, с. 137].

В Україні єдність правового регулювання трудових відносин базується на Кодексі законів про працю України [20]. Так, відповідно до Статті 1 зазначеного нормативно-правового акту завданням Кодексу законів про працю України є регулювання трудових відносин усіх працівників, сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню таким чином матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [20, Ст. 1].

Однак справедливим буде зауважити, що, окрім Кодексу законів про працю України, єдність правового регулювання забезпечується й іншими нормами законодавства, наприклад:

– Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. [21]. Зазначений нормативно-правовий акт визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати [21].

– Закон України «Про колективні договори і угоди» [22]. Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [22].

– Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. Він визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними [23].

– Закон України «Про державну службу» [24]. Зазначений нормативно-правовий акт регулює суспільні відносини, що охоплюють діяльність держави щодо створення правових, організаційних, економічних і соціальних умов реалізації громадянами України права на державну службу. Він визначає загальні засади діяльності, а також статус державних службовців, які працюють в державних органах та їх апараті [25, с. 105].

Не менш важливу роль у забезпеченні єдності правового регулювання трудових відносин відіграють і підзаконні нормативні акти, особливо якщо вони приймаються для виконання загальних приписів тих чи інших законів України. Такими підзаконними актами можуть бути постанови Кабінету Міністрів України, а також акти Міністерства праці та соціальної політики України [17, с. 145]. Наприклад, «Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників», затверджена наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. № 58 [26], визначила, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Вона ведеться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, зокрема осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню [27].

Крім того, також вважаємо необхідним відзначити, що не тільки законами та підзаконними актами досягається єдність правового регулювання трудових відносин в Україні. Останнім часом єдині правила у сфері трудових відносин почали приймати і на договірному рівні [28]. Зокрема, Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Зобов'язання та домовленості зазначеної угоди є обов'язковими для виконання її Сторонами. Положення Угоди діють безпосередньо, поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності, є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування під час укладення галузевих і регіональних угод, колективних договорів [27].

У контексті нашого дослідження відзначимо, що єдність правового регулювання трудових відносин забезпечується за рахунок єдності принципів такого регулювання. Так, А.Ф. Нуртдинова вказує на такі функції принципів трудового права, які забезпечують його єдність: 1) правового імператива, що визначає загальну спрямованість правотворчості і правореалізації у сфері соціально-трудова відносин; 2) найвищих начал, здатних слугувати критерієм легітимності для чинного законодавства й інших джерел об'єктивного трудового права; 3) остова, що визначає побудову і структурування позитивного трудового права; 4) прямого правового регулятора соціально-трудова відносин, що має юридичний пріоритет перед всіма іншими регуляторами, що містяться в різних джерелах трудового права [28, с. 62].

**Висновок.** Отже, підсумовуючи зазначене у нашому науковому дослідженні, можемо констатувати, що єдність правового регулювання трудових відносин в Україні є однією із основоположних характеристик правового регулювання зазначеної сфери суспільних відносин. Відзначимо, що держава постійно прагне до єдності правової політики в області праці, що є зрозумілим та цілком логічним. Однак вважаємо необхідним підкреслити, що правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах все ж таки є неможливим без диференціації.

#### Список використаних джерел:

1. Аитов В.С. Правоприменение и его суть / В.С. Аитов // Гос-во и право. – 1995. – № 5. – С. 47–54.
2. Алексеев С.С., Архипов С.И. и др. Теория государства и права / [С.С. Алексеев, С.И. Архипов и др.]; под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М. : Инфра-М-Норма, 1997. – 570 с.



3. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Б.К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического ин-та. – 1964. – Вып. 2. – С. 137–139.
4. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / В.Я. Бурак. – К., 1999. – 19 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь : Перун, 2002. – С. 270, 401.
6. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємств та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців / Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article.jsessionid=182866EB0027AD3A621E276CDE281165?art\\_id=36176&cat\\_id=36115](http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article.jsessionid=182866EB0027AD3A621E276CDE281165?art_id=36176&cat_id=36115).
7. Голосніченко І.П. Попередження корисливих проступків засобами адміністративного права / І.П. Голосніченко. – К. : Вища школа, 1991. – 207 с.
8. «Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників» Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України 29.07.93 № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93/conv>.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>
10. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці / Т.А. Коляда // Право і Безпека. – 2003. – Т. 2, № 3. – С. 93–97.
11. Комзюк А.Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації : Монографія / За заг. ред. проф. О.М. Бандурки. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. – 336 с.
12. Куліш А.М. Організаційно-правове забезпечення статусу працівників податкової міліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / А.М. Куліш. – Х., 2003. – 177 с.
13. Левиант Ф.М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф.М. Левиант // Вестник ЛГУ. Серия экономика, философия и право. – 1958. – № 23. – Вып.4. – С. 91–104.
14. Максименко Н.О. Правове регулювання нормування праці державних службовців в Україні [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Максименко Наталія Олегівна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Дала. – Луганськ, 2010. – 193 арк.
15. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – № 1. – С. 29–32.
16. Общая теория права и государства : учеб. / под ред. В.В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 520 с.
17. «Про державну службу». Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
18. «Про колективні договори і угоди». Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
19. «Про оплату праці». Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
20. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.
21. Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде / З.К. Симорот. – К., 1988.
22. Скакун О.Ф. Теория государства и права : Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков : Консум; Ун-т внутр.дел,2000-704с.
23. Сырых В.М. Теория государства и права: Учебник / В.М. Сырых. – М. : Юстиц-информ, 2001. – 592 с.
24. Теория государства и права / Под ред. А.И. Королева, Л.С. Явича. Л. : Изд-во ЛГУ, 1982. – 382 с.
25. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. ВВ Жернакова – Х. : Одиссей, 2000 – 624 с.
26. Трудовое право России : учеб. / под общ. ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. – М. : МЦФЭР, 2004. – С. 62.
27. Трудове право України : Академічний курс : Підруч. для студ. горид. Т78 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.
28. Юридичний словник / За ред. [Б.М. Бабія, В.М. Корецького, В.В. Цвєткова]. – К. : Головна редакція Української рад. енцикл. АН України РСР, 1974. – 848 с.