БІРЮКОВА Алевтина Геннадіївна. Назва дисертаційної роботи: "ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ ГАЛУЗЕЙ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

БІРЮКОВА АЛЕВТИНА ГЕННАДІЇВНА

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ ГАЛУЗЕЙ

ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук

Науковий консультант –

Іншин Микола Іванович,

доктор юридичних наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України

Київ – 2016

2

ЗМІСТ

ВСТУП.....................................................................................................................4

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО

ПРАВА І ЗАКОНОДАВСТВА...........................................................................16

1.1 Співвідношення трудового права і трудового законодавства на етапі їх

становлення й розвитку........................................................................................16

1.2 Сучасний стан правового регулювання трудового права і законодавства

України...................................................................................................................31

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

«трудове законодавство»......................................................................................49

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

РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА

ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВЕ ПРАВО....................................................................70

2.1 Проблеми співвідношення теоретичної конструкції понять «система

трудового права» і «система трудового законодавства»...................................70

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

2.3 Поняття, внутрішня побудова й види нормативно-правового акта як

структурного елемента системи трудового права і законодавства................106

2.4 Проблеми співвідношення інституту трудового права й інституту

законодавства.......................................................................................................124

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

РОЗДІЛ 3 ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА І

ЗАКОНОДАВСТВА..........................................................................................143

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

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

3

3.3 Загальноправові й галузеві принципи трудового права і трудового

законодавства України........................................................................................175

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

РОЗДІЛ 4 ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА І

ЗАКОНОДАВСТВА..........................................................................................225

4.1 Поняття і система джерел трудового права і трудового

законодавства.......................................................................................................225

4.2 Закони як найвищий рівень джерел трудового права і законодавства

України.................................................................................................................251

4.3 Підзаконна нормотворчість як джерело трудового права і

законодавства.......................................................................................................275

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

законодавства.......................................................................................................297

4.5 Договірний рівень правового регулювання трудового права і трудового

законодавства.......................................................................................................311

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

РОЗДІЛ 5 ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА І

ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА................................................................332

5.1 Проблеми розмежування і перспективи розвитку співвідношення галузі

трудового права і трудового законодавства......................................................332

5.2 Зарубіжний досвід формування галузі трудового права і трудового

законодавства на рівні соціального партнерства.............................................344

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

ВИСНОВКИ........................................................................................................359

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

4

ВСТУП

Актуальність теми. Із часу отримання Україною незалежності й

обрання шляху демократичної, правової, соціальної держави, що

орієнтується на ринкові механізми управління економікою, а не на

використання командно-адміністративних методів, притаманних радянській

плановій економічній системі, одним з основних завдань для неї став пошук

найбільш оптимальної моделі соціально-економічного розвитку Української

держави й суспільства. Ключовими питаннями, які необхідно вирішити на

цьому шляху, є забезпечення всіх необхідних умов для формування і

нормального й безперешкодного розвитку соціально-трудових і тісно

пов’язаних з ними відносин. Адже в житті суспільства й кожного окремого

індивіда праця відіграє дуже важливу роль, а тому вона є невіддільною від

людського буття.

Право на працю – невід’ємне право людини і громадянина. Кожен має

можливість безперешкодно реалізовувати свою здатність до праці, втілювати

у процесі здійснення останньої свої здібності, вміння й навички за умови

непорушення прав і свобод інших фізичних і колективних суб’єктів, а також

без шкоди інтересам соціуму й держави в цілому. Обов’язок кожної сучасної

цивілізованої країни, що сповідує демократичні цінності й ідеали соціальноправової держави – повноцінно гарантувати право на працю і всебічно

забезпечувати його безумовну реалізацію.

Гарантування й забезпечення трудових і тісно пов’язаних з ними прав

людини і громадянина вимагає від держави здійснення складної й великої за

обсягом роботи зі створення низки умов економічного, соціального,

політичного і правового характеру. Усі ці умови становлять собою

матеріальне й формальне підґрунтя для вільної й безперешкодної реалізації

фізичними особами свого права на працю. Наразі в Україні на цьому шляху

існують певні проблеми, найголовніша з яких полягає у тому, що її трудове

5

право, змістом якого є сукупність суб’єктивних можливостей,

правомочностей і відповідних їм обов’язків суб’єктів у сфері праці, не

реалізується взагалі або ж реалізується неповною мірою, оскільки не має

належної формалізації. Інакше кажучи, особи не в змозі повноцінно

скористатися своїми реальними можливостями у сфері праці, що виникли

внаслідок об’єктивного розвитку суспільства, зокрема його соціальноекономічної сфери, через те, що матеріальні і процедурні аспекти втілення

цих можливостей не мають належного законодавчого відображення: без

організовуючого і впорядковуючого впливу форми (тобто нормативноправового акта – закону чи підзаконного акта) зміст (тобто права і свободи)

не здатен ефективно реалізуватись.

Основною причиною невідповідності трудового законодавства України

основним засадам трудового права є те, що держава й досі перебуває на

стадії перехідного періоду, однією зі специфічних особливостей якого є те,

що, з одного боку, вона начебто прагне певною мірою відсторонитися від

детальної, всепроникаючої регламентації трудових відносин, надаючи більше

свободи учасникам останніх самостійно їх урегульовувати, а з ыншого –

механізм регламентування цих відносин іншими інструментами (окрім

державно-владного веління) ще не досяг належного рівня свого розвитку.

Окремі питання співвідношення трудового права і трудового

законодавства були предметом наукових пошуків таких учених як

М.Г. Александров, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров,

С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.Я. Гінзбург,

Ю.М. Гришина, О.Д. Зайкін, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв,

М.М. Клемпарський, Д.Є. Кутоманов, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш,

М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, М.О. Міщук, В.І. Нікітинський,

О.М. Обушенко, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко,

С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобєлкін,

А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, В.М. Толкунова,

6

К.П. Уржинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина,

О.М. Ярошенко та ін. Проте комплексного дослідження широкого кола

питань, пов’язаних зі співвідношенням трудового права і законодавства,

останніми роками не проводилось.

Таким чином, необхідність упорядкування системи трудового права та

трудового законодавства, недостатня розробленість її теоретичних засад і

недосконалість відповідного нормативно-правового регулювання

обумовлюють актуальність дослідження співвідношення трудового права та

законодавства.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного

університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в

правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-

01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р., а також

теми наукових досліджень кафедри трудового права та права соціального

забезпечення «Проблеми становлення соціального права в Україні»,

затвердженої 28 березня 2016 року.

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає

в тому, щоб на основі аналізу існуючих наукових підходів, а також чинного

законодавства України та зарубіжних країн і практики його реалізації

сформувати концептуальні засади співвідношення трудового права та

трудового законодавства і виробити на цій основі шляхи їх удосконалення.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені такі

основні задачі:

 охарактеризувати співвідношення трудового права та трудового

законодавства на етапі їх становлення та розвитку;

 визначити сучасний стан співвідношення трудового права та

законодавства;

7

 розкрити теоретико-методологічні підходи до визначення понять

«трудове право» та «трудове законодавство»;

 охарактеризувати проблеми співвідношення теоретичної

конструкції понять «система трудового права» та «система трудового

законодавства»;

 з’ясувати сутність та структуру системи трудового законодавства

України;

 визначити поняття, внутрішню будову та види нормативноправового акта як структурного елементу системи трудового права та

законодавства;

 розкрити проблеми співвідношення інституту трудового права та

інституту законодавства;

 окреслити наукові підходи до визначення поняття принципів

трудового права та законодавства;

 проаналізувати систему принципів трудового права та

законодавства;

 охарактеризувати загальноправові та галузеві принципи трудового

права і трудового законодавства України;

 розкрити поняття та систему джерел трудового права і трудового

законодавства;

 охарактеризувати закони як найвищий рівень джерел трудового

права та законодавства України;

 розкрити підзаконну нормотворчість як джерело трудового права і

законодавства;

 визначити локальні нормативно-правові акти в системі джерел

трудового права та законодавства;

 напрацювати загальну характеристику договірного рівня правового

регулювання трудового права та трудового законодавства;

8

 визначити проблеми розмежування та перспективи розвитку

співвідношення трудового права та трудового законодавства;

 узагальнити закордонний досвід формування трудового права та

трудового законодавства на рівні соціального партнерства.

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час

реалізації права на працю.

Предметом дослідження є проблеми розвитку та співвідношення

галузей трудового права та трудового законодавства.

Методи дослідження. Методологічне підґрунтя дисертаційного

дослідження становить система методів і прийомів наукового пізнання. За

допомогою формально-логічного методу сформульовано дефініції понять

«трудове право», «трудове законодавство», «система трудового права»,

«система трудового законодавства», «принципи трудового права та

законодавства», «загальноправові принципи трудового права» тощо

(підрозділи 1.1–1.3, 2.1, 3.1, 3,2 та інші). Системно-структурний використано

при дослідженні нормативно-правових актів, які є джерелами трудового

права та трудового законодавства (підрозділи 4.1–4.5). Методи класифікації

та групування застосовано для визначення системи принципів трудового

права та законодавства (підрозділ 3.2), характеристики системи джерел

трудового права та трудового законодавства (підрозділ 4.1), видів законів як

джерел трудового права та трудового законодавства (підрозділ 4.2), системи

підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права та

трудового законодавства (підрозділ 4.3) тощо. Документальний аналіз

використовувався для вироблення пропозицій і рекомендацій щодо

вдосконалення теоретичної конструкції співвідношення трудового права та

трудового законодавства (Розділи 1–3, 5). Логіко-семантичний слугував

методологічною основою для внесення пропозицій щодо удосконалення

вітчизняного трудового законодавства (підрозділи 4.2–4.5, 5.1).

9

Науково-теоретичну базу дисертаційного дослідження склали праці

українських і зарубіжних учених у сфері трудового права, права соціального

забезпечення, теорії держави та права. Крім того, в роботі були задіяні

наукові праці вітчизняних філософів, політологів і фахівців інших галузей

науки. Емпіричну базу дослідження склала правозастосовна практика.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є

однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів

пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права та

суміжних галузей права визначити сутність та особливості співвідношення

трудового права та трудового законодавства, виробити авторське бачення

шляхів їх удосконалення. У результаті проведеного дослідження

сформульовано низку нових концептуальних наукових положень та

висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

 узагальнено та систематизовано сучасні наукові погляди щодо

співвідношення трудового права та трудового законодавства у

ретроспективному аспекті, у зв’язку з чим окреслено як спільні їх риси, так і

виокремлено принципові відмінності, серед яких зосереджено увагу на

затримці розвитку трудового законодавства у порівнянні з трудовим правом;

 запропоновано виокремлювати три основні виміри втілення

принципу законності у трудовому праві та законодавстві, а саме: по-перше –

це можливість людини і громадянина реалізувати свої суб’єктивні права,

свободи та законні інтереси у будь-якій формі та будь-яким способом, що не

заборонений законодавством, окрім випадків, коли конкретні варіанти їх

поведінки (способи та форми дій) прямо передбачені діючим законодавством

як обов’язкові; по-друге, обов’язок органів влади діяти виключно у

відповідності до законодавчих приписів; по-третє, законність є вимогою, на

підставі якої будується ієрархічна система законодавства України: найвищу

юридичну силу мають закони України на чолі з Конституцією, усі інші

10

нормативно-правові акти мають підзаконний характер, тобто вони повинні

відповідати законам та прийматися на розвиток та виконання положень

останніх;

 з позиції науки трудового права обґрунтовано, що під принципами

кодифікації трудового законодавства слід розуміти науково обґрунтовані

найбільш загальні ідеї, настанови, положення, що покладаються в основу

кодифікації та визначають її зміст і спрямування;

 запропоновано власне бачення автора щодо співвідношення

системи трудового права та системи трудового законодавства, у зв’язку з чим

наголошено, що між системою трудового права і системою трудового

законодавства суттєвої різниці немає. Обидві системи на зовнішньому рівні

являють собою сукупність розташованих у певному порядку правових

елементів. І одна й інша системи характеризуються наявністю взаємозв’язків

між її елементами, завдяки яким досягається їх єдність, а також ієрархії у

розташуванні складових;

 узагальнено наукові підходи щодо розуміння співвідношення

трудового права та трудового законодавства, у зв’язку з чим наголошено, що

між системами трудового права і трудового законодавства все ж таки існують

відмінності, які виявляються у тому, що: а) структура системи права є більш

об’єктивною у своїй побудові, бо вона формується під впливом об’єктивного

розвитку суспільства; б) галузі трудового права і трудового законодавства

мають у своєму складі підгалузі й інститути, і в цьому вони схожі, однак

первинним елементом структури системи трудового права є правова норма, а

вихідною ланкою трудового законодавства є стаття або положення того чи

іншого нормативно-правового акта; в) системі трудового права з метою

наділення її елементів (норм, інститутів тощо) такими атрибутами як

загальність і загальнообов’язковість, держава надає їй певної законодавчої

форми, що створюється відповідними компетентними суб’єктами, отже, ця

система має суб’єктивний характер, зокрема, внутрішню структуру;

11

удосконалено:

 теоретико-методологічні підходи до розуміння поняття «трудове

право», виходячи з аналізу наукової та навчальної юридичної літератури,

констатовано, що термін «трудове право» містить у собі такі характерні

ознаки: а) являє собою галузь права; б) складається із сукупності (або

системи) норм, що регулюють окрему сферу суспільних відносин (трудових і

тісно пов’язаних із ними); в) його норми встановлюється чи санкціонується

державою;

 характеристику ознак трудового законодавства, до яких віднесено:

по-перше, системність, яка передбачає саме систему, де кожен нормативноправовий акт перебуває на своєму місці і виконує власну регулятивну роль у

механізмі правового регулювання трудових відносин, а не просту сукупність,

довільно розміщених складових, просте їх скупчення, нагромадження;

по-друге, це система не норм права, а нормативно-правових актів, тобто

законодавство відображає форму існування права, його зовнішній вираз;

 перелік основних ознак нормативно-правового акта як структурного

елемента системи права та головної форми буття права; до таких ознак

запропоновано віднести наступні: а) виражають волю владного суб’єкта

(саме владного, а не державно-владного суб’єкта, адже у трудовому

законодавстві важлива роль належить локальним нормативно-правовим

актам, які приймаються на підприємствах різних форм власності); б) мають

офіційний характер та чітко встановлену документальну форму;

в) приймаються суб’єктами у межах своїх повноважень та компетенції (тобто

орган чи посадова особа можуть видавати тільки ті різновиди нормативноправових актів, які їм дозволяє обсяг їх прав і обов’язків, та тільки з тих

питань, які входять до предмету їх відання); г) може мати

правовстановлюючий, правозмінюючий чи правоскасовуючий характер;

ґ) має внутрішню логічну структуру; д) займає своє певне місце у ієрархічній

системі трудового законодавства залежно від юридичної сили; е) як правило

12

адресований до невизначено широкого кола суб’єктів та розрахований на

використання протягом тривалого, найчастіше, чітко не визначеного строку;

 обґрунтування позиції про те, що свободу праці, а також заборону

примусу до неї ні в якому разі не можна розглядати як абсолютні постулати,

адже обираючи вид та форму своєї зайнятості, особа повинна керуватися не

тільки власними бажаннями та амбіціями, але й виходити з прав та законних

інтересів інших учасників суспільного життя;

 гносеологічній підхід до розуміння законів як окремого рівня джерел

трудового права і законодавства, у зв’язку з чим доведено, що вони являють

собою систему нормативно-правових актів, тобто офіційних документів

найвищої юридичної сили, які містять приписи щодо врегулювання найбільш

важливих та принципових аспектів трудових і тісно пов’язаних із ними

відносин, приймаються з урахуванням пануючих у суспільстві

загальносоціальних цінностей та його нагальних потреб і запитів в

особливому порядку виключно представницьким органом держави або ж

безпосередньо народом України шляхом вільного волевиявлення на

референдумі та виражають інтереси більшості населення;

 обґрунтування, що підзаконний нормативно-правовий акт як

формальне джерело трудового права і законодавства являє собою будь-який

юридичний документ, що видається компетентними органами державної

влади, органами місцевого самоврядування чи іншими уповноваженими на

це суб’єктами в межах їх компетенції, який містить загальнообов’язкові

правові норми, що врегульовують трудові та тісно пов’язані із ними

відносини, має меншу юридичну силу ніж закон та приймається на

виконання, уточнення, деталізацію і розвиток норм останнього;

 визначення поняття «підзаконна нормотворчість», яке трактується як

діяльність компетентних органів влади, як правило виконавчої, а також

органів місцевого самоврядування та безпосередньо територіальних громад

13

щодо розробки, прийняття та ведення в дію нормативно-правових актів, які

мають меншу юридичну силу, аніж закони;

 характеристику основних властивостей локального рівня трудового

законодавства;

дістали подальшого розвитку:

 доктринальні підходи до обґрунтування, що трудове законодавство

України є окремою галуззю національної законодавчої системи та головною

формою втілення (об’єктивації, позитивації) у об’єктивній дійсності

трудового права. Вона являє собою складне суб’єктивно-об’єктивне

утворення, внутрішньоорганізаційна структура якого формується шляхом

розташування у ієрархічній послідовності різних за юридичною силою

нормативно-правових актів;

 визначення поняття інституту трудового законодавства. Під

інститутом трудового законодавства запропоновано розуміти сукупність

нормативних приписів трудової галузі законодавства, які спрямовані на

врегулювання відносно відокремленого кола однорідних трудових та тісно

пов’язаних із ними відносин. Тобто інститут законодавства являє собою

збірну категорію, яка включає нормативно-правові приписи із різних за

юридичною силою нормативно-правових актів, об’єднаних за такою ознакою

як предмет регулювання;

 наукові підходи до визначення поняття «принципи трудового права»,

під яким запропоновано розуміти основні ідеї, найважливіші закономірності,

керівні положення (вимоги), на яких ґрунтується й відповідно до яких

функціонує механізм правового регулювання сфери трудових і тісно

пов’язаних з ними відносин;

 теза, що запропонований у проекті ТК України перелік принципів

далеко не досконалий і потребує подальшого доопрацювання, втім сам факт

його включення до єдиного кодифікованого законодавчого акта, що регулює

трудові відносини, вже слід оцінити як значний позитивний крок. Навіть у

14

такому вигляді коло принципів трудового права і законодавства визначають

загальні вимоги та межі щодо формування і розвитку трудових і тісно

пов’язаних із ними правовідносин;

 позиція, що результатом здійснення кодифікації законодавчих

джерел трудового права має стати прийняття нового зведеного нормативноправового акта – Трудового кодексу України, який стане стрижневим

законом у сфері використання найманої праці, а також тісно пов’язаних із

цим відносин. Зауважено, що створення чіткої централізованої, ієрархічної

системи трудового законодавства аж ніяк не означає жорстку централізацію у

питанні державного регулювання трудових відносин – навпаки, оновлене

законодавство повинно більше уваги приділяти питанням соціального

партнерства, дозволяючи працівникам та роботодавцям самостійно, без

надмірного державного втручання, на договірних засадах врегульовувати

свої взаємовідносини;

 узагальнення недоліків локального рівня трудового законодавства;

 формулювання напрямків вдосконалення національного трудового

законодавства.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що

одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути

використані

 у науково-дослідній сфері – як основа для подальшого дослідження

проблем співвідношення трудового права та трудового законодавства;

 у правотворчості – в ході уточнення та доповнення чинних

законодавчих та підзаконних актів, що буде сприяти поліпшенню правового

регулювання трудових відносин;

 у правозастосовній діяльності – з метою покращення практичної

діяльності суб’єктів трудових відносин;

15

 у навчальному процесі – під час підготовки підручників та

навчальних посібників з дисциплін «Трудове право», «Право соціального

забезпечення».

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в

цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися

дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального

забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка,

а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях:

«Методологія публічного та приватного права: сучасний стан та перспективи

розвитку» (м. Одеса, 01–02 листопада 2013 р.); «Нові завдання та напрямки

розвитку юридичної науки у ХХІ столітті» (м. Львів, 15–16 листопада 2013

р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та

перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 05 березня 2014 р.); «Дотримання

прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його

вдосконалення» (м. Київ, 05 березня 2015 р.); «Сучасні проблеми розвитку

державності та напрями їх вирішення через призму правотворчої діяльності»

(м. Харків, 22–23 травня 2015 р.); «Сучасний вимір держави і права» (м.

Львів, 22–23 травня 2015 р.); «Наукові дослідження сучасного законодавства

України – прогрес юридичної науки ХХІ століття» (м. Київ, 25–26 червня

2015 р.); «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства

України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в одноосібній

монографії, двадцяти одній статті, які опубліковані у наукових фахових

виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також

восьми тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

ВИСНОВКИ

Удисертаціїнаведенотеоретичнеузагальненнятановевирішення

науковоїпроблеми–визначенняпроблемрозвиткутаспіввідношення

галузейтрудовогоправаітрудовогозаконодавстваВрезультатіпроведеного

дослідженнясформульованорядконцептуальнихвисновківпропозиційта

рекомендаційспрямованихнаудосконаленняспіввідношеннятрудового

праватазаконодавства

Установленощотрудовеправояксистемаідейпринципових

поглядівнатрудовівідносиниміжпрацівникамийроботодавцямисклалося

ранішеаніжз’явилосятрудовезаконодавствоҐрунтувалосятрудовеправо

назвичаяхітрадиціяхУскладненнявиробничихвідносинзмусилиправлячу

верхівкувдатисядобільшдетальноїізмістовноїрегламентаціїтрудових

відносиншляхомвиданнявідповіднихнормативноправовихактівДалі

розвитоктрудовогоправаітрудовогозаконодавствайшлипаралельноПроте

наголошуєтьсянатомущонизкатодішніхнормативноправовихактів

особливочасіврадянськоївладибулидалеківідправовихАджев

Конституціїпроголошувалосьоднеавзаконахіпідзаконнихнормативноправовихактах–зовсіміншеінапрактицізастосовувалисяположеннясаме

останніхякідоситьчастосвоїмзмістомнетещоневідповідалианавіть

прямосуперечилинормамОсновногоЗаконукраїни

ОбстоюєтьсяпозиціящозарокинезалежностівУкраїнібуло

виконановеличезнийобсягроботищодорозвиткунаціональнихгалузей

трудовогоправаітрудовогозаконодавстваПрицьомурозбудова

зазначенихгалузейвеласьутакийспосібщобпервиннезначеннямало

самеприроднеправозокремаприродніправалюдиниігромадянинана

життясвободупрацювласністьтощоАзаконодавствоусвоючергу

закріплювалоізміцнювалоціправаТакимчиномстверджуєтьсяідеящо

правовиникаєвнаслідокоб’єктивногорозвиткусуспільствааненавпаки–



колиправаосібпороджуютьсязмінюютьсячискасовуютьсявиключнояк

результатвладнихвеліньрішеньправлячоїверхівкиелітишляхомїх

викладеннявзаконіДоведенощонаразіособливоактуальнимєпитання

кодифікаціїтрудовогозаконодавстварезультатомздійсненняякоїмає

статиєдинийзведенийакт–ТрудовийкодексУкраїниПрицьомудуже

важливощобновийосновнийзаконгалузітрудовогоправай

законодавствамаксимальноефективнозабезпечувавбалансінтересів

працівниківіроботодавцівКрімтогоуньомумаютьбутиврахованівсі

аспектирегулюваннятрудовихвідносинобумовленіінтеграційними

процесамийучастюУкраїниврізногородуміжнароднихдоговорах

Визначенощотрудовеправо–цесистемаоб’єктивносформованих

нормправиліпринципівнайбільшважливізякихзакріпленінарівні

відповіднихнормативноправовихактівякимирегламентуютьсятрудовіа

такожіншітіснопов’язанізнимивідносиниміжроботодавцямиі

працівникамищовстановлюютьмірусправедливостіісвободивповедінці

суб’єктівзазначенихвідносинупроцесіїхреалізації

Підтрудовимзаконодавствомзапропонованорозумітисистему

нормативноправовихактіврізноїюридичноїсилищоперебуваютьупевній

ієрархіїдоповнюютьінаслідуютьодинодногомістятьправовінормиі

принципиякіпрямочиопосередковановпорядковуютьтрудовійтісно

пов’язанізнимивідносини

Обґрунтованощоміжсистемамитрудовогоправаітрудового

законодавствавсежтакиіснуютьвідмінностіщовиявляютьсяпідчас

аналізуїхструктуриіполягаютьунаступномуаструктурасистемиправає

більшоб’єктивноюусвоїйпобудовібовонаформуєтьсяпідвпливом

об’єктивногорозвиткусуспільствабгалузітрудовогоправаітрудового

законодавствамаютьусвоємускладіпідгалузійінститутиівцьомувони

схожіоднакпервиннимелементомструктурисистемитрудовогоправає

правованормаавихідноюланкоютрудовогозаконодавства–статтяабо



положеннятогочиіншогонормативноправовогоактавсистемітрудового

правазметоюнаділенняїїелементівнормінститутівтощотакими

атрибутамиякзагальністьізагальнообов’язковістьдержаванадаєпевної

законодавчоїформищостворюєтьсявідповіднимикомпетентними

суб’єктамиотжецясистемамаєсуб’єктивнийхарактерзокремавнутрішню

структуру

Доведенощосутністьсистемитрудовогозаконодавстваполягаєв

томущовоноаєголовноюформоюбуттяіснуваннятрудовогоправа

засобомйогооб’єктиваціївоточуючійдійсностібконцентруєвсобісуто

юридичнийрегулятивнийскладниктрудовогоправашляхомйого

формалізаціїтобтозакріпленняйогонайбільшсуттєвихіважливихознакі

властивостейвмаєвладнодержавнуприродуйзагальнообов’язковістьа

йогопідвалиниформуютьсяйохороняютьсядержавоювособіїї

компетентнихорганівіпосадовихосібтобтосамезаконодавствоєпроявом

державноїволіщойнадаєйомутакоїзагальнообов’язковостігстановить

собоюієрархічнусистемущобудуєтьсязатакимкритеріємякюридична

сила

Підкреслюєтьсящоструктурасистемитрудовогозаконодавства–це

йоговнутрішняорганізаціяупорядкуванняйрозміщеннявпевній

послідовностівідповіднихнормативноправовихактівякахарактеризується

ієрархічністютазаякоїнижчестоящінормативноправовіактиналежить

прийматинаосновійувідповідностізвимогамивищестоящих

Запропонованоавторськудефініціюпоняттяпринципитрудового

правапідякимслідрозумітиосновніідеїнайважливішізакономірності

керівніположеннявимогинаякихґрунтуєтьсяйвідповіднодояких

функціонуємеханізмправовогорегулюваннясферитрудовихітісно

пов’язанихзнимивідносинТакийпідхіддовизначеннявказаногопоняття

хочайвідображаєсутніснепризначенняйрольпринципівусферізазначених



відносиноднакнедаєчіткогорозуміннястосовнотогочиєрізницяміж

принципамитрудовогоправаіпринципамитрудовогозаконодавства

Досистемипринципівтрудовогоправайзаконодавствавходять

азагальноправовіякієспільнимидлявсієїнаціональноїсистемиправай

законодавстваадлякожногоправовогопроцесучиявища–

основоположнимищознаходятьсвійпроявукожнійправовійгалузійабо

правовомуінститутівтомучислійутихпредметомрегламентаціїякихє

трудовійтіснопов’язанізнимивідносинибміжгалузевіякієспільними

одночаснодлядекількохгалузейправазокремадлятрудовоїтаіншихЦі

принципиповинністосуватисьнебудьякихгалузейправаалишетихщоє

суміжнимиспорідненимизгалуззютрудовогоправатобтопредметіметод

правовогорегулюванняякихмаєпевнийзмістовнийілогічнийзв’язокз

предметоміметодомтрудовогоправаТількизаумовисхожостіїх

закономірностейможнавестимовупронихякпроспільніпринципив

галузевіякіієбезпосередньопринципамитрудовогоправаВонизумовлені

об’єктивнимрозвиткомтрудовихітіснопов’язанихзнимивідносині

виявляютьсявтомучиіншомувидівусіхінститутахпідінститутахінормах

трудовогоправа

Сьогодніпроцесправовогорегулюваннятрудовихіпов’язанихз

нимивідносинґрунтуєтьсянанизціспецифічнихвідправнихбазисних

вимогпокликанихзабезпечитидотриманняправучасниківзазначених

відносиніналежневиконанняобов’язківщовідповідаютьцимправам

Середзагальноправовихпринципіввиокремленоіпроаналізованотакі

принципиякгуманізмверховенствоправасоціальнасправедливість

свободаформальнарівністьправовавизначеністьзаконністьДогалузевих

віднесенотакіпринципитрудовогоправаяксвободапраційзаборона

примусовоїпрацірівністьізаборонадискримінаціїуційсферісоціальне

партнерствойдоговірневстановленняумовпраці



Констатуєтьсящоджерелатрудовогоправаітрудового

законодавстваспівпадаютьЦеофіційніюридичнідокументикомпетентних

суб’єктівщовходятьдосистемипозитивногоправайзакріплюютьправові

нормиякірегулюютьтрудовійтіснопов’язанізнимивідносиниТакаточка

зорувпевномусенсієдоволізручноюоскількивонапопершеґрунтується

насутоюридичнихаспектахаподругезначноспрощуєрозглядтаких

питаньяксистемайвидиджерелтрудовогоправайзаконодавстваВодночас

формальнийпідхідневіддзеркалюєглибинноїсутностіостанніхнедозволяє

усвідомитивитоківтрудовогоправайпершопричинщойогопороджуютьчи

спричиняють

Зробленопевніконцептуальнівисновкипровластивостізаконівта

проїхзначеннявсистеміджерелтрудовогоправайзаконодавстваавони

закріплюютьнайбільшважливізасадничіпитаннядержавногорегулювання

сферитрудовихітіснопов’язанихзнимивідносинбстановлятьодночасно

фундаментіверхівкусистемитрудовогозаконодавствавмаютьнайбільший

ступіньузагальненнягвирізняютьсявідносноюстабільністюйрозраховані

натривалийтерміндіїґмаютьскладнутривалупроцедуруприйняття

двиражаютьволюнародущодотогоякмаютьфункціонуватий

розвиватисятрудовівідносининаконкретномуетапіісторичногорозвитку

соціуму

Названотакінедолікизаконодавчогорівняджерелтрудовогоправа

–чиннізаконийтіщоприймаютьсядоволічастоневідповідають

реаліямсьогоденнятобтозаконодавчіприписищостановлятьїхзмістєне

актуальнимийневідповідаютьвимогамсвоєчасностійдоцільності

внаслідокчогочималореальноіснуючихвідносинусферіпраціналежним

чиномнереалізуютьсяоскількизаконодавствоїхневрегульовуєйне

захищає

–низканормативноправовихактівєнеефективнимитобто

виявляєтьсявеликарізницяміжочікуванимийнаявнимиреальними



результатамиїхрегулятивноговпливунатрудовійтіснопов’язанізними

відносиниОднієюзосновнихпричинцієїпроблемиєнедосконалість

нормотворчоїдіяльностіпершзавсечерезнехтуванняїїсуб’єктами

правиламиюридичноїтехніки

–длязаконодавчогорівняджерелтрудовогоправахарактерноюрисою

єїхбезсистемністьЧасткововирішитицюпроблемуможнашляхом

проведеннясистематизаціїджерелтрудовогоправайзаконодавства

Наголошенонатакихтеоретичнихвисновкахщодопідзаконних

нормативноправовихактівякджерелтрудовогоправайзаконодавствааці

нормативніактивидаютьсянапідставійнавиконанняКонституціїйзаконів

Україниякірегулюютьсферутрудовихітіснопов’язанихзнимивідносин

Вониконкретизуютьдоповнюютьуточнюютьірозвиваютьзагальні

нормативніприписизаконівбколосуб’єктівякімаютьправовидавати

підзаконнінормативноправовіактийутакийспосібформувативідповідний

рівеньтрудовогозаконодавствадужеширокейочевиднонабагатоширше

коласуб’єктівякімаютьправоприйняттязаконівввиходячизпопередньої

ознакистаєзрозумілимщоостанніхдужевеликакількістьгпідзаконні

нормативноправовіактимаютьпростішуішвидшупроцедуруприйняття

ґдлявсіхкомувониадресованіхтоперебуваєусферіїхрегулятивного

впливуїхприписиєтаксамообов’язковіякіприписизаконіввідхилення

відуказівокпершихдопускаєтьсятількиувипадкуякщовонисуперечать

абоневідповідаютьвимогамінших

Підтримуєтьсяпозиціящодлявідновленнябалансуміжтрудовим

правомізаконодавствомзабезпеченняїхспіввідношеннявтакийспосіб

щобтрудовийзаконякуширокомутаківузькомурозуміннімаксимально

відповідавбиіснуючимправовимреаліямусферіпрацінеобхідно

–здійснитимасштабнукодифікаціютрудовогозаконодавства

оскількиякдоведеноновомуТКУкраїниналежитьуньомустатиголовним

актомнетількизформальноїточкизору–заюридичноюсилоюайз



урахуваннямтогощовйогоположенняхмаютьбутивідображенінайбільш

суттєвійактуальніпитаннярегламентаціїтрудовихвідносинщо

ґрунтуютьсянареальноіснуючихумовахсоціальноекономічногорозвитку

суспільства

–дляусуненнярозбіжностейміжтрудовимправомізаконодавством

недостатньоголишеприйняттяновогоТрудовогокодексуУкраїни

необхіднощепереглянутийсистематизувативеличезниймасивпідзаконних

нормативноправовихактівзпитаньрегулюваннятрудовихітісно

пов’язанихзнимивідносинзметоюзменшенняїхкількостійпозбавленняв

такийспосібнепотрібноїзарегульованостітакихвідносинОрганам

державноївладиналежитьвидаватинормативноправовіактитількивцілях

конкретизаціїйрозвиткузаконодавчихположеньанедляпроведенняу

життявласнихуправлінськихінтересівІнакшекажучивиданняпідзаконних

актівмаєбутиобумовленооб’єктивноюпотребоющовиражаєтьсяв

загальностіабонечіткостінормизаконувїїбланкетномухарактерічи

взагалівнаявностіпрогалинивньомуКрімтогонеобхіднопідвищити

якістьпроектноїроботиорганіввладипідчасрозробленнянормативноправовихактівпосилитиконтрользадотриманнямниминормопроектної

техніки

–посиленнядецентралізаціївпитаннізаконодавчогорегламентування

шляхомрозширенняможливостейлокальногойдоговірногорегулювання

трудовихвідносинДержававособіїїкомпетентнихорганівіпосадовихосіб

хочаіспостерігаєзазаконністюрозвиткутрудовихвідносиналевонане

здатнапередбачитиусієїїїспецифікищовласнекажучийнепотрібноВона

повинназадопомогоюцентралізованоїнормотворчостівпорядковуватилише

найбільшсуттєвііпринциповіпитаннятрудовихітіснопов’язанихзними

відносиняківідображаютьреальноіснуючіумовийтенденціїсуспільного

розвиткуІншимисловамицентралізованезаконодавствомаєтакбимовити



створюватизагальнийфонсередовищевмежахякогоформуватимутьсяй

розвиватимутьсятрудовівідносини

Підсумовуєтьсящореформуючитрудовезаконодавствозметою

забезпеченняйоговідповідностіправовимреаліямсуспільногожиття

потрібнопам’ятатищоофіційнінормативноправовіактиєлише

формальнимиджереламиправавонинестворюютьнезмінюютьіне

скасовуютьзакономірностейобумовленихіспричиненихособливостями

об’єктивногорозвиткусоціумуПриймаючитойчиіншийзакондержава

лишеконстатуєнаявністьцихзакономірностейівідносинщоїх

супроводжуютьівстановлюєприцьомунайбільшдоцільнийзточкизору

забезпеченняіндивідуальногойсуспільногоблагапорядокїхреалізації

Тількитакийзаконімаєправоназиватисяправовимтаефективним

Проаналізованодосвідвисокорозвиненихкраїнсвітуякий

свідчитьщовмілезбалансованепоєднанняцентралізованогой

децентралізованогопідходудонормативноправовоїрегламентаціїтрудових

ітіснопов’язанихзнимивідносинзабезпечуєпостійнувідповідність

чинногозаконодавстваправовимреаліямсуспільногожиттяСамезавдяки

такомупідходудосягаєтьсяповноцінневтіленнястатичногойдинамічного

аспектівзаконодавстваТакйогостатичнийскладникуособлюютьзакони

прийнятівцентралізованомупорядкуяківпорядковуютьнайважливіші

питанняусферіреалізаціїправанапрацювтомучислівчастиніпорядкуй

формздійсненнясоціальногопартнерстваІнакшекажучизакони

виступаютьюридичнимигарантіямидотриманняосновнихправісвобод

учасниківтрудовихвідносинУтойжечасяклокальнанормотворчістьтакі

актисоціальногопартнерствавіддзеркалюютьдинамічнийскладник

законодавстваоскількивониунормовуютьсоціальнотрудовівідносинина

конкретнихпідприємствахворганізаціяхтаустановахзурахуванням

специфікиїхдіяльності



Напідставівикладеногозробленооднозначнийвисновокщо

реформуваннятрудовогозаконодавствавУкраїнінеповиннообмежуватись

лишеприйняттямновогокодифікованогогалузевогоактабоцевсеодноне

забезпечитьвсебічноговідображенняправовоїреальностівпозитивному

законодавствіособливовраховуючитойфактщовУкраїнібільшістьнових

законівнамоментсвогоприйняттявсилунизкичинниківзокрема

надмірноїзаполітизованостінормотворчогопроцесуузначнійсвоїйчастині

вжеєнеактуальнимийвимагаютьвнесеннявідповіднихзмінВисловлено

переконаністьутомущонеобхіднобільшеувагиприділятисамелокальним

актаміактамсоціальногопартнерстваякджереламтрудовогоправай

законодавстваякізавдякисвоїйбезпосереднійнаближеностідосфери

практичноїреалізаціїтрудовихвідносинздатнібільшадекватной

повноцінновідображатипотребийзапитиїхсторінучастинінормативноправовоговрегулюванняцихвзаємовідносин