

ТРУДОВЕ ПРАВО

Козачок Н. В.,

здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

УДК 349.2

Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять

Метою дослідження є визначення способів і методів правового регулювання організаційно-управлінського аспекту трудових відносин, а також тенденцій розвитку з цього питання. За для досягнення визначеної мети слід вирішити наступні завдання: визначити співвідношення понять «спосіб» і «метод» правового регулювання; визначити основні ознаки методу централізованого і децентралізованого регулювання; з'ясувати метод регулювання трудових відносин; визначити тенденції розвитку трудового права в аспекті застосовуваних методів і способів.

Актуальність даної теми полягає в тому, що в теорії трудового права досі немає однозначної позиції з приводу тлумачення та застосування понять спосіб і метод правового регулювання. Вищевикладене питання досліджували у своїх працях Алексєєв С. С., Прилипка С. М., Ярошенко О. М., Матузов М. І., Процевський О. І. та інші.

Способи і методи є тими категоріями, за допомогою яких визначається структура правового регулювання з позицій теорії. В юридичній літературі можемо зустріти позицію авторів, які визначають метод через спосіб, що вказує на ототожнення даних понять. Прикладом, є М. І. Матузов, що під методом правового регулювання розуміє «певні прийоми, способи, засоби впливу права на суспільні відносини [1, с 354].

Не погоджуючись з позицією рівності змісту понять або визначення одного через інше, відмітимо інший напрямок розуміння понять «спосіб» і «метод» як різних категорій, включених в структуру правового регулювання. Так, С. С. Алексєєв визначає методи правового регулювання як прийоми юридичного впливу, їх поєднання, яке характеризує використання у певній області суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів впливу. Первинними методами визначаються централізоване, імперативне регулювання (метод субординації) та децентралізоване, диспозитивне регулювання (метод координації). Способи ж правового регулювання, на думку вченого являють собою шляхи юридичного впливу, які виражено у юридичних нормах та інших елементах правової системи. До основних способів віднесені дозвіл, заборона, позитивне зобов'язання [2, с 156-157], які розрізняються за характером припису, зафіксованого у нормі права. Перший спосіб (дозвіл) виражається у наданні учаснику правовідносин можливостей діяти на власний розсуд або утриматися від певних дій, що означає необмеженість свободи поведінки суб'єктів правовідносин практично нічим. Спосіб заборон означає покладення на учасників відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Відповідно до цього будується один з основних принципів права: можливість вчиняти будь-які дії, за винятком тих, вчинення яких прямо заборонено законом. Спосіб позитивного зобов'язання передбачає

обов'язок суб'єкта у вчиненні чи утриманні від певних дій. Тобто, є можливість вчиняти тільки ті дії, які прямо визначені законом.

Окрім способу та методу при дослідженні правового регулювання організаційно-управлінських відносин слід відмітити правові засоби, за допомогою яких воно здійснюється, і які у сукупності складають його механізм. Серед правових засобів провідну роль відіграють норми права, юридичні факти, суб'єктивні права й юридичні обов'язки, акти правозастосування тощо.

Кожний елемент виконує специфічну роль у регулюванні діяльності суб'єктів і суспільних відносин, що виникають, але загальний характер регулюючого впливу механізму правового регулювання залежить від того, як впливає право: шляхом позитивного зобов'язання, або шляхом дозволяння чи заборони. Відповідні комбінації способів, з допомогою яких відбувається правове регулювання, формують метод.

Для методу децентралізованого, автономного правового регулювання можемо відмітити характерність застосування способів дозволу і заборони, в той час, як позитивне зобов'язання є характерною ознакою централізованого регулювання. Щодо обрання засобів правового регулювання, то основою децентралізованого регулювання є умови угоди, укладеної шляхом узгоджених дій суб'єктів договірному процесу, у формі договірних юридичних приписів, обов'язкових для сторін договору. Основою централізованого регулювання виступають норми права. В той час як договірні юридичні приписи визначаються і закріплюються шляхом узгодження волі сторін, за для забезпечення яких у необхідних випадках застосовуються встановлені договором чи передбачені законом заходи примусу, аж до юридичної відповідальності.

М. Г. Александров визначив метод трудового права як «участь профспілок у регулюванні трудових відносин» [3, с. 119]. О. І. Процевський сформулював тлумачення методу трудового права через три складові: 1) характер взаємовідносин сторін, який впливає на правове становище суб'єктів трудового правовідношення (рівність або підпорядкування); 2) ступінь визначеності наданих прав, який виявляється у характері норм трудового права (імперативному або диспозитивному); 3) порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативною угодою) [4, с. 130–156]. На думку науковця, не зважаючи на вторинність методу щодо предмету правового регулювання, перший має об'єктивний характер через те, що розкривається у характері норм, які визначають співвідношення волі суб'єктів і їх правове становище у правовідношенні [4, с. 105, 108, 109]. Саме тому О. І. Процевський вважає доцільним включення методу правового регулювання у поняття механізму правового регулювання, не втрачаючи його самостійного значення, бо розкривається метод не через форми забезпечення норм права, а через їх характер [4, с. 105–106]. Під характером норм, на наш погляд, автор має на увазі не їх загальнообов'язковість, а саме спосіб правотворчості у трудовому праві. Саме застосування конкретного способу нормотворчості (централізований або децентралізований) щодо визначення питань організації й управління процесом праці співвідноситься з методом як причина і наслідок.

Деякі науковці наголошують на комплексному характері методу трудового права, який включає централізоване (імперативне регулювання) та децентралізоване (автономне регулювання) управління. Так, Р. З. Лівшиць, досліджуючи правову природу заробітної плати, наголошує на поєднання двох методів її правового регулювання – централізованому і децентралізованому. При цьому перший полягає у державно-нормативній регламентації певних відносин, другий – у визначених державою межах можливості самих учасників правовідносин самостійно автономно врегулювати свої взаємини [5, с. 27].

Способи та методи правового регулювання трудових відносин: ...

Підтримуючи позицію визначення методу трудового права як комплексного, вважаємо за доцільне визначити співвідношення автономних та імперативних засад регулювання. Шляхом прийняття відповідних законів визначаються мінімальні державні стандарти у сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, форми і способи включення людини у процес праці, сфера договірної регулювання. Визначення договірних юридичних приписів відбувається на основі і в рамках, визначених централізовано прийнятими правовими нормами. Прикладом є зміст трудового договору, саме він є першочерговим і базовим у системі договорів про працю, які можуть укладатись між працівником і роботодавцем, повинні складати умови, які встановлюються централізовано, нормативно-правовими актами про працю, а також встановлені за угодою сторін [6, с. 39]. Так, мінімальний обсяг прав працівника і максимальний обсяг його обов'язків, перелік умов, узгодження яких є обов'язковим для укладення трудового договору, визначено нормативно. До того ж умови договору, які погіршують правове становище працівника порівняно з визначеним чинним законодавством, визнаються недійсними.

Сучасні тенденції розвитку трудового права характеризуються розширенням сфери договірної регулювання. На нашу думку, така позиція вчених цілком відповідає реаліям сьогодення і базується на перевагах договірної встановлення умов праці. Насамперед, можливість працівників і роботодавців виражати й узгоджувати свої інтереси у сфері праці з урахуванням особливостей організації праці в конкретному регіоні, галузевої і локальної специфіки. У сфері трудового права договірне регулювання може мати дві форми: індивідуальне і колективне, що фактично означає існування системи договорів (індивідуальних і колективних).

Колективно-договірне регулювання праці надає широкі можливості сторонам щодо визначення змісту договору, приймаючи за основу не лише соціально-трудо-ві, а й виробничі інтереси. Роботодавець має можливість заохотити працівників до високопродуктивної праці і найбільш ефективно визначити шляхом переговорів питання організації праці, враховуючи інтереси обох сторін, що значно впливає на посилення мотивації працівників у досягненні кінцевих позитивних результатів діяльності підприємця за рахунок підвищення зацікавленості працівників у максимізації прибутку, ефективному використанню ресурсів і збереженню виробничих і невиробничих фондів тощо. Сторони, уклавши угоду у формі колективного договору з урахуванням своїх інтересів, мають певні гарантії щодо дотримання його умов, що спонукає їх до виконання останніх в двосторонньому порядку.

В свою чергу, серед форм колективно – договірної регулювання слід відмітити: а) колективні переговори по підготовці проектів колективних договорів, угод та їх укладенню; б) взаємні консультації (переговори) з питань регулювання соціально-трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства; в) участь працівників і їх представників в управлінні підприємством; г) участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів; д) обмін інформацією [7, с. 173]. Серед цих форм слід виділити колективний договір і угоду.

Реалізація працівниками і роботодавцями права на здійснення колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин характеризується спрямованістю, з одного боку, на досягнення соціального компромісу, з іншого, – на впорядкування трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників (встановлення режиму праці і відпочинку, умов праці та вирішення низки інших питань, пов'язаних з організацією і управління процесом праці). В цьому контексті слід відмітити думку О. І. Процевського щодо державної внутрішньої політики, спрямованої на збереження виробництва тих соціальних ресурсів, з яких держава черпає підтримку і створює передумови для розширеного відтворення як своєї діяль-

ності, так і стабільності суспільної системи. На думку вченого, важливим завданням соціальної політики держави є досягнення відповідної рівноваги у суспільному житті. Адже соціальна політика, зокрема, необхідна, щоб сприяти задоволенню потреб членів суспільства і обмеженню неконтрольованого зростання кількості непрацюючих, але працездатних людей. Науковець наголошує: «за сучасних умов профспілки і державні органи мають прагнути до соціальної рівноваги. Ринкова економіка з соціальною спрямованістю такі умови створює. Однак законодавча база відстає від стрімкого життя. Так, у Законі України «Про колективні договори і угоди» йдеться не про соціальну рівновагу, а про сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників підприємств, установ, організацій (далі – підприємства)» [8, с. 13–14], що на думку вченого, з якою ми погоджуємося, не відповідає реальному стану речей. На сучасному етапі розвитку трудових правовідносин слід зосередитись саме на соціальній рівновазі, досягнення якої слід визначити метою колективно-договірного регулювання. Сучасна правова база є застарілою, а тому необхідно не тільки розробити і прийняти нову редакцію Закону України «Про колективні договори і угоди», а й Закон України «Про соціальне партнерство в Україні» чи «Про соціальний діалог в Україні». До прийняття такого закону теоретично розроблені положення не можуть бути включені до проекту Трудового кодексу України.

Звертаючись до співвідношення понять «соціальний діалог» та «соціальне партнерство» зазначимо, що, на нашу думку, застосування другого терміну є доцільним. По-суті ці терміни вживаються для позначення одного явища. Соціальний діалог є процесом узгодження між сторонами напрямів розвитку економічної та соціальної політики держави, галузі, регіону, який включає комплекс їх дій при прийнятті рішень, встановленні стратегічних цілей і розробленні програм розвитку з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та держави в цілому [9]. Соціальне партнерство – це система відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою в процесі реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямована на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій тощо для досягнення й укладення сторонами колективних договорів та угод і прийняття спільних рішень [7, с. 171]. Але за загальним розумінням діалог повинен мати дві сторони. Тому не слід застосовувати це поняття для позначення відносин, сторін у яких може бути як дві, так і більше. Не слід вживати поняття, яке може бути тлумачено не однозначно, що буде викликати проблеми у правозастосовній практиці. Термін «соціальне партнерство», на нашу думку, відображає як мету, так і зміст, суб'єктний склад правовідносин і є найбільш доцільним для застосування. Якщо ж розуміти «соціальний діалог» як процес, то слід використовувати терміни, які вживаються у чинному законодавстві і не потребують заміни, точно і лаконічно відображаючи зміст явища у потрібній формі (переговори, консультації тощо).

Таким чином, способи і методи є тими категоріями, за допомогою яких визначається структура правового регулювання з позицій теорії. Поняття «спосіб» і «метод» є різними за змістом правовими категоріями, включеними в структуру правового регулювання. Відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання, вказують на метод. Для методу децентралізованого, автономного правового регулювання характерним є застосування способів дозволу і заборони, в той час, як позитивне зобов'язання є характерною ознакою централізованого регулювання.

Підтримано концепцію розуміння методу трудового права як комплексного, що проявляється через взаємодію централізованого і децентралізованого регулювання: визначення договірних юридичних приписів відбувається на основі і в рамках, визначених централізовано прийнятими правовими нормами шляхом прийнят-

Способы та методы правового регулирования трудовых отношений: ...

тя відповідних законів, що визначають мінімальні державні стандарти у сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, форми і способи включення людини у процес праці, сферу договірної регулювання.

Метою колективно-договірної регулювання визначено досягнення соціальної рівноваги виходячи з того, що реалізація працівниками і роботодавцями права на здійснення колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин характеризується спрямованістю, з одного боку, на досягнення соціального компромісу, з іншого – на впорядкування трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників (встановлення режиму праці і відпочинку, умов праці та вирішення низки інших питань, пов'язаних з організацією і управління процесом праці).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Теория государства и права [курс лекций / ред.: Н. И. Матузова, А. В. Малько]. – М.: Юрист, 1999. – 672 с.
2. Алексеев С. С. Теория права / Алексеев С. С. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 224 с.
3. Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н. Г. Александров // Советское государство и право. – 1985. – № 5. – С. 119.
4. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / Процевский А. И. – М.: Юр. лит, 1972 – 288 с.
5. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование; [отв. ред. С. А. Иванов]. – М.: Изд-во «Наука», 1972. – 272 с.
6. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України: [навчальний посібник] / Болотіна Н. Б. – К.: Вид. Паливода А. В., 2002. – 124 с.
7. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко – Харків: Видавець ФО – П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
8. Процевський О. І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? / О. І. Процевський // Право України. – 1996. – № 7. – С. 13–20.
9. Національна тристороння соціально-економічна рада. Про соціальний діалог // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/aboutsd.html>.

Козачок Н. В. Способы та методы правового регулирования трудовых отношений: соотношение понятий

Автор статті визначає методи та основні способи правового регулювання організаційно-управлінських відносин, відмічає правові засоби, за допомогою яких воно здійснюється, і які у сукупності складають його механізм; розкриває форми договірної регулювання у сфері трудового права.

Ключові слова: правове регулювання, способи, методи, договірне регулювання.

Козачек Н. В. Способы и методы правового регулирования трудовых отношений: соотношение понятий

Автор статьи определяет методы и основные способы правового регулирования организационно-управленческих отношений, отмечает правовые способы, с помощью которых оно осуществляется, и которые в совокупности составляют его механизм; раскрывает формы договорного регулирования в сфере трудового права.

Ключевые слова: правовое регулирование, способы, методы, договорное регулирование.

Kozachek N. Ways and methods of legal regulation of labor relations: the relations between the concepts

The author of article defines the methods and the basic ways of legal regulation of the organizational-administrative relations, notes the legal ways by which they occur, and which together constitute the mechanism of it, reveals the form of a contractual regulation of labor law.

Key words: legal regulation, ways, methods, contractual regulation.