

УДК 349.2

С.І. КОЖУШКО, канд. юрид. наук, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Ключові слова: структура, трудові правовідносини

Проблемою даного дослідження у загальному вигляді є правові питання визначення структури трудових правовідносин в умовах формування ринкової економіки України. Це обумовлено тим, що Україна приймає новий Трудовий кодекс, у якому в законодавчому порядку повинно закріпитися і поняття предмета трудового права, що буде сприяти більш ефективному регулюванню трудових відносин.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що питанням визначення структури предмета трудового права значна увага приділялася в працях радянських вчених: М.Г. Александрова [1], Д.М. Генкіна [2], Л.Я. Гінцбурга [3], О.І. Процевського [4] та інших, які поставили і змістовно розкрили питання змісту предмета трудового права в умовах соціалізму.

За роки незалежності України питання предмета трудового права у літературі не розв'язувалися, що і обумовлює потребу наукових досліджень у цій сфері. Тому метою цієї статті є аналіз питань визначення особливостей предмета трудового права в умовах формування ринкової економіки і внесення пропозицій до проекту Трудового кодексу, що сприятиме більш ефективному регулюванню трудових відносин.

Цілеспрямована діяльність людей здійснюється у сфері суспільних відносин і складає собою єдність двох сторін: свідомості і діяльності. Дії людини без діяльності та свідомості зводиться до рівня життєдіяльності

тварин; відносини між людьми виникають тільки у тому випадку, коли вони діють, тобто досягають практичного, соціально-значущого результату. Діяльність свідомості, яка не виражається зовнішньо, не проявляє себе, і без діяння людей не існує для закону взагалі. Зовнішнім фактором, що визначає поведінку людей, є право-результат діяльності законодавця. Тому відносини, що складають предмет правового регулювання, своїм змістом є результатом державної волі, а також волі законодавця і самих учасників суспільних відносин. У юридичній літературі відмічається, що право «обращено главным образом, к воле человека, поскольку именно эта сторона психической деятельности индивида получает непосредственное выражение в его сознательной деятельности» [5, с.73]. Система суспільних відносин охоплюється свідомістю частково і в межах найближчої чи віддаленої мети.

Система суспільних відносин є умовою і передумовою любого акту практичної діяльності людей. В цих умовах суспільні відносини виступають як дещо первинне і визначальне по відношенню до всіх видів людської діяльності. Але, з іншого боку, суспільні відносини відсутні, якщо немає діяльності. Вони реалізуються тільки у самій діяльності і розвиваються тільки в процесі суспільно-історичної практики. В цьому аспекті суспільні відносини виступають як дещо вторинне і похідне. «Это диалектическое противоречие и заставляет нас логически расчленять единое понятие «общественные отношения», рассматривая их, с одной стороны, как исходную взаимосвязь, как исходную совокупность общественных условий, объективных потребностей и интересов (причем сама эта исходная взаимосвязь есть результат предшествующей деятельности), а с другой – как реальные динамические отношения, реализующиеся и развертывающиеся лишь в самом процессе общественной практики» [6, с.65].

Трудове право регулює відносини відокремлених суб'єктів, а тому доцільно виокремити межу об'єктивного і суб'єктивного на

рівні окремого учасника трудових відносин. Для цього слід проаналізувати діяльність суб'єктів трудових відносин. Концентрація уваги на суб'єктах – учасників відносин, є основою аналізу механізму дії права. Така думка досить послідовно відображена у теорії права. Наприклад, В.І. Протасов, вказуючи на суб'єктів як на джерело суспільних відносин, пише про те, що «бессубъектные представления об общественных отношениях – это еда не только правоведения, но и других общественных наук, а также современного обществоведения в целом» [7, с.25]. При детальному аналізі діяльність учасників суспільних відносин постає у вигляді: пізнавальної, ціннісно-орієнтаційної і перетворюючої.

Пізнавальна діяльність – це активність суб'єкта трудового права, спрямована на правові та соціальні явища. Але активність не впливає на об'єкти соціальної реальності, норми трудового права та суспільні відносини. Вони несуть віддзеркалений характер, дозволяють отримати суб'єкту знання про соціально-правову діяльність і не робить на неї ніякого впливу.

Ціннісно-орієнтаційна діяльність має загальне з пізнавальною діяльністю, яка проявляється у тому, що має віддзеркалюючий характер і також є внутрішньою діяльністю суб'єкта. І та і друга повністю охоплюються свідомістю.

Ціннісно-орієнтаційна діяльність дає учаснику трудових відносин систему цінностей, що має велике значення для самооцінки. Суб'єкт не тільки отримує знання про соціальні та правові явища, але також і усвідомлює їх значущість для себе, трудового колективу і суспільства. Знання і цінності цієї установки мобілізують волю суб'єкта до перетворюючої діяльності.

Під *перетворюючою діяльністю* слід розуміти такі акти суб'єктів права, які виходять за рамки суб'єкта і стають надбанням інших учасників суспільних відносин. Діяльність суб'єкта трудового права набуває значення соціального факту. Свідомість охоплює тільки найближчі наслідки цієї діяльності, окре-

мі відносини, які складаються з неї, кінцевий результат того, як ця діяльність відображається на системі відносин в суспільстві і яка не охоплюється ні суспільною, ні індивідуальною свідомістю.

Таким чином, зовнішня діяльність суб'єкта права формує індивідуальні відносини, які охоплюються свідомістю, і є складовою частиною системи відносин, які є об'єктивними.

Розмежування діяльності на внутрішню і зовнішню дозволяє побачити відносини, які складаються з пізнавальної, ціннісно-орієнтаційної і перетворюючої діяльності. Внутрішня діяльність формує відношення суб'єкта, які збігаються безпосередньо на ньому самому. Учасник трудових відносин певним чином «співвідноситься» до права і суспільних відносин, узнає та оцінює їх. Перетворююча діяльність є підґрунтям реальних, матеріальних відносин, які між окремими суб'єктами знаходяться у *сфері* суб'єктивного. Кінцевий же підсумок – відносини, які складаються з перетворюючої діяльності, але розглядаються в системі відносин всього суспільства - не охоплюється ні індивідуальною, ні суспільною свідомістю. Правильно підкреслює В.В. Борисов: «Достигнутый результат распадается на два: один непосредственный, другой – побочный, сопутствующий, непредвиденный» [8, с.13].

Трудове право охоплює відносини, які складаються з внутрішньої діяльності, а також окремі відносини між відокремленими суб'єктами. Таким чином, предмет трудового права охоплює індивідуальні відносини між окремими суб'єктами.

Для того, щоб встановити якісну визначеність окремого відношення, треба розглядати його елементи. Якщо трудова перетворююча діяльність формує систему трудових відносин або єдине неподільне трудове відношення, то окреме відношення між суб'єктами складається з елемента діяльності - дія (без дія). Якщо ми будемо вважати зовнішню діяльність суб'єкта поведінкою, то беззаперечно дійдемо висновку, що поведінка суб'єкта

трудова правовідносина складається з окремих актів у формі дії чи бездіяльності.

Викладене вище дозволяє нам визначити ступені підходу до визначення особливостей предмета трудового права: розподіл праці – трудові відносини – поведінка – трудова діяльність – акти поведінки, з яких складаються відносини, що регулюються трудовим правом.

У літературі з трудового права відмічається оплатний характер трудових відносин. М.Г. Александров пише, що «имущественный характер трудового правоотношения заключается в возмездности труда и в том, что по общему правилу в процессе труда из одних имущественных ценностей создаются новые» [9, с.45].

Наведене дозволяє нам звернутися до вирішення питання про регулювання трудовим правом оплатних і безоплатних відносин. Трудовий процес передбачає і те, і друге. «Безвозмездные отношения не только в гражданском, но и в трудовом праве не выпадают из сферы правового регулирования. Например, такие безвозмездные представления, как оплата простоя не по вине работника, выплата выходного пособия, выдача бесплатных и льготных путевок в санатории и дома отдыха и т.д. регулируются правовыми актами» [10, с.52]. Якщо врахувати, що поняття оплатності і еквівалентності не співпадають, що зустрічний рух матеріальних благ не завжди характеризується рівністю, рівномірністю обмінюваних благ, то можна говорити про те, що відносини, що регулюються трудовим і цивільним правом, мають загальні риси.

Відокремлення предмета трудового права обумовлено поділом праці на працю промислову і сільськогосподарську, що, в свою чергу, діляться на види і підвиди. Окрім того, праця поділяється за безпосередніми і віддаленими результатами на виробничу і організаційну, управлінську. Останнє розмежування дозволяє виділити індивідуального підприємця в якості роботодавця у тому випадку, коли він використовує найману працю за трудовим договором.

Незалежно від сфери застосування праці, підгрунтя предмета трудового права складає відокремлена трудова діяльність, яка слугує джерелом трудових відносин і дозволяє розмежувати їх від відносин, що регулюються іншими галузями права. Сама по собі трудова діяльність може слугувати підгрунтям відносин, що регулюються, наприклад, цивільним правом (договір доручення).

Однак, трудова діяльність в цивільному праві не відокремлюється від свого носія, наприклад, від приватного підприємця (якщо не використовується наймана праця) або повіреного. Приватний підприємець застосовує свою працю для власного використання, трудова діяльність повіреного (пошук клієнтів, вивчення ринку, проведення рекламних компаній) забезпечує мету договору – здійснення юридичних дій (підписання документів, прийомка робіт і інших правочинів), які не відокремлюються від їх носія. Тільки відчужена трудова діяльність робить працю несамостійною як це вірно підкреслюють автори «Курса российского трудового права» [11, с.89].

Традиційний підхід до правового регулювання трудових відносин без врахування діяльності, з якої складаються ці відносини, роблять незрозумілим для законодавця предмет трудового права і затушовують специфіку трудових відносин, що складаються з відокремленої трудової діяльності. Так, Е.М. Аكوпова і Д.Р. Аковов пишуть: «Несомненно, что экономической основой труда является отношение работника к средствам производства, а правовой – степень личной свободы субъекта трудовой деятельности» [12, с.55]. Більш прийнятною, на нашу думку, є твердження А.Ф. Нурутдинові про те, що класична модель поєднання засобів виробництва з робочою силою в сучасних умовах втрачає свою актуальність у зв'язку з бурхливим розвитком невиробничої сфери. «Наиболее важным критерием для ограничения трудовых отношений от иных общественных отношений остается так называемый «несамостоятельный характер труда», а не отношения собственности, которые являются

лишь предпосылкой труда» [13, с.41].

До особливостей трудової діяльності з приводу відокремлення трудових і майнових відносин звертається і Л.А. Сироватська [14, с.75-82].

Трудова діяльність, яка є визначальною для предмета трудового права, слугує і підставою для нормативного регулювання. Так, у статті 23 п.2 Закону України від 22.06.1993 р. «Про селянське фермерське господарство» [15] передбачено, що трудові відносини працівників у господарстві регулюються законодавством про працю України, законами і іншими нормативними актами України. Трудове законодавство поширюється також на найманих працівників виробничих кооперативів.

За деякими винятками законодавство про працю поширюється і на державних службовців (п.3 ст.4 Закону України «Про державну службу») [16, с.490]. Трудова діяльність державних службовців має службове забарвлення, пов'язана з особливостями державної служби. Основою відносин є трудова діяльність, що і формує службово-трудові відносини, які складають предмет трудового, а не адміністративного права.

Таким чином, проведене нами дослідження дозволяє стверджувати, що підґрунтям виникнення трудових відносин є тільки свідомо трудова діяльність працівника. Це діяльність складається з цілого ряду елементів, складовою частиною якої є діяльність пізнавальна, ціннісно-орієнтаційна і перетворююча.

Тільки зовнішня діяльність працівника формує індивідуальні трудові відносини з роботодавцями. Детальний аналіз трудових правовідносин дозволяє визначити предмет трудового права і, саме головне, встановити підставу відокремлення його від інших галузей права, де застосовується праця. Головним чинником такого відокремлення і є сам поділ праці на різні види і підвиди.

ЛІТЕРАТУРА

1. Александров Н. Г. Трудовое правоот-

ношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. литература, 1966. – 336 с.

2. Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права / Д. М. Генкин // Советское государство и право. – 1940. - № 2. – С. 55-71.

3. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Изд-во «Наука», 1977. – 312 с.

4. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М., 1979. – 268 с.

5. Явич Л. Е. Проблемы правового регулирования общественных отношений / Л. Е. Явич. – М. : Госюриздат, 1961. – 430 с.

6. Лармин О. В. О структуре общественных отношений / О. В. Лармин // Очерки методологии познания социальных явлений. – М. : Мысль, 1970. – 348 с.

7. Протасов В. И. Что и как регулирует право / В. И. Протасов. – М. : Юристь, 1995. – 217 с.

8. Труд и трудовые отношения. – Ярославль : Изд-во ЯРГУ, 1976. – 348 с.

9. Александров Н. Г. Отличительные признаки трудового правоотношения / Н. Г. Александров // Вопросы трудового права. – М. : Госюриздат, 1948. – 111 с.

10. Бару М. И. Соотношение правовых и иных социальных норм в регулировании трудовых отношений / М. И. Бару // Сов. государство и право. – 1973. - № 1. – С. 50-58.

11. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб., 1996– . – 1996. – 438 с.

12. Аكوпова Е. М. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий / Е. М. Аكوпова, Д. Р. Аковов // Государство и право. – 1997. - № 6. – С. 52-58.

13. Нурутдинова А. Реформа трудового законодательства: основные направления / А. Нурутдинова // Российская юстиция. – 1996. – № 2. – С. 38-45.

14. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право / Л. А. Сыроватская // Государство и право. – 1996. - № 7. – С. 75-82.

15. Закон України «Про селянське (фермерське) господарство» : від 22.06.1993 р. // ВВР України. – 1993. - № 32. – Ст. 341.

16. Закон України «Про державну службу» : від 16.12.1993 р. // ВВР України. – 1993. - № 52. – Ст. 490.

Кожушко С. І. Правові проблеми визначення структури трудових правовідносин / С. І. Кожушко // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 268–272 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09kcictp.pdf>

Аналізується проблема визначення трудових правовідносин, їх структура; розкриваються окремі елементи цих відносин. Вносяться пропозиції по розмежуванню трудових відносин від інших суспільних відносин.

Кожушко С.И. Правовые проблемы определения структуры трудовых правоотношений

Анализируются проблемы определения трудовых правоотношений, их структура. Раскрываются отдельные элементы этих отношений. Вносятся предложения по разграничению трудовых отношений от иных общественных отношений.

Kozhushko S.I. Legal Problems of the Definition of the Labor Law-Relations Structure

The problems of the definition of the labor law relations have been analysed, their structure have been revealed. Some element of these relations has been shown. The author suggests the separation of labor relations from other of relations in the society.

Форум права Форум ПР