

ДО ПИТАННЯ СТРУКТУРИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Могілевський Л. В.,

*учений секретар секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету
внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, старший науковий співробітник

Право на працю є природним, невід'ємним, фундаментальним правом людини, яке гарантується, перш за все, на національному рівні Конституцією України, Кодексом законів про працю України, іншими нормативно-правовими актами, а також цілою низкою міжнародних правових документів. На сучасному етапі історичного розвитку українських суспільства, в умовах нагальних потужних євроінтеграційних процесів у нашій державі, однією з гостроактуальних проблем, що вимагає термінового та конструктивного розв'язання, є оновлення національного трудового законодавства, яке є застарілим і у цілому ряді аспектів вже давно не відповідає реаліям сучасного суспільного життя. Крім того, в умовах курсу України на інтеграцію до високорозвиненої західноєвропейської спільноти, для якої головною та найвищою цінністю є людина, її права і свободи, абсолютно необхідно забезпечити відповідність українського законодавства про працю європейським стандартам і принципам у цій сфері. При цьому слід зауважити, що, наголошуючи на необхідності вдосконалення зазначеної галузі законодавства, ми маємо на увазі не перегляд його деяких окремих аспектів, а глибоке та змістовне переосмислення всієї його системи. А для цього, на нашу думку, необхідно звернутися до теоретичного аналізу системи трудового права, яка, хоча й не тотожна системі законодавства про працю, втім значним чином обумовлює останню. Саме тому в умовах сьогодення набуває актуальності проблематика з'ясування сутності та елементів структури системи трудового права.

Трудове право є структурним елементом національної системи права, однак разом із тим воно також є системним утворенням. Традиційно систему розглядають як: порядок, зумовлений планомірним, правильним розташуванням частин у певному зв'язку, суворою послідовністю дій; форму організації, спосіб побудови, чого-небудь; сукупність яких-небудь, елементів, одиниць, частин, об'єднаних за певною ознакою; будову, структуру, що становить єдність закономірно об'єднаних та функціонуючих частин. Отже, її неодмінними ознаками є: структурність, багатoeлементність та наявність тісних взаємозв'язків між її елементами, завдяки чому забезпечується єдність та цілісність системи.

На означених властивостях системи, як правило, дослідниками акцентується увага і під час визначення як системи права, так і систе-

ми саме трудового права, що цілком зрозуміло, адже саме структура визначає порядок розміщення елементів у системі. Тобто систему і структуру можна співвіднести як зовнішню та внутрішню, а саме: якщо система – це свого роду узагальнююча назва для певної множини елементів, що перебувають у тісному взаємозв'язку один з одним, то структура – це схема (порядок), за якою відбувається внутрішня організація цієї системи. Аналіз структури трудового права дозволяє зрозуміти, яким чином у його системі розміщується та згруповується нормативний матеріал.

Єдиного наукового бачення з приводу того, з яких саме елементів складається структура системи трудового права, немає. Втім більшість дослідників, як правило, у своїх працях виходить із того, що система трудового права структурно складається із Загальної та Особливої частин, хоча між авторами, знову ж таки, немає єдності з приводу належності окремих правових інститутів до Загальної або Особливої частини.

Водночас, незалежно від того, які частини у структурі трудового права ми виокремлюємо, кожна із них формується відповідними інститутами та нормами трудового права. Що стосується норм, то вони є найменшим цілісним структурним елементом трудового права, як, власне кажучи, і будь-якої іншої правової галузі та системи права в цілому, з яких, як із цеглинок, зводиться будівля, формується внутрішня будова, внутрішній вигляд змісту трудового права. За своєю сутністю трудо-правові норми – це загальні та загальнообов'язкові, встановлені або санкціоновані державою, формально визначені правила поведінки, якими мають керуватися учасники трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, і виконання яких забезпечується силою державного впливу, в тому числі у формі владного примусу.

Отже, підсумовуючи можемо зробити висновок про те, що аналіз структури трудового права є неодмінним та дуже важливим етапом на шляху подальшого вдосконалення законодавства про працю. Адже саме в останньому право об'єктивується, тобто знаходить своє втілення у практичному житті, а зазначене законодавство, у свою чергу, виступає джерелом трудового права. Саме через це трудове право і законодавство прийнято співвідносити як зміст і форму. Однак їх структура, при цьому, не тотожна, і, перш за все, це обумовлено тим, що внутрішня побудова права формується внаслідок об'єктивного розвитку суспільного життя, у той час як процес організації структури системи законодавства більше залежить від суб'єктивних факторів, зокрема волі нормотворця. Саме тому досить часто виникає ситуація, коли діюче законодавство не відповідає реально існуючому стану суспільного життя, а щойно прийнятий нормативно-правовий акт вже потребує внесення змін та поправок. Тож для того, щоб трудове законодавство було максимально ефективним та наближеним до реалій сьогодення, в його структурі мають максимально повно враховуватися структурні особливості системи трудового права.