

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Інститут повітряного і космічного права НАУ

У статті обґрунтовується методологічне значення понятійного апарату науки трудового права, а також визначення його основних категорій.

Коли перед наукою постають нові проблеми і завдання, виникає потреба в аналізі її основ, оцінці їх у методологічному аспекті. У зв'язку з цим постає питання про понятійний апарат наукової теорії і його значення як для розвитку і поглиблення юридичних знань, так і для їх систематизації.

Зрілість наукової теорії, глибина її теоретичних висновків, її здатність адекватно відобразити глибинні процеси, приховані від нас закономірності значною мірою визначаються зрілістю і досконалістю наукових понять, що входять до складу цієї теорії. Без перебільшення можна сказати, що основний науковий зміст теорії міститься в її взаємопов'язаних поняттях. Тому розвиток, удосконалення наукових теорій значною мірою залежить від розвитку, вдосконалення їх понятійного апарату, від все глибшого розкриття предметів, явищ, відображених у кожному понятті. Але оскільки поняття безперервно удосконалюються в процесі розвитку науки і суспільної практики, то це здійснює безпосередній вплив і на розвиток відповідних теорій [1, с. 18-19].

Відомо, що будь-яка наука є система загальних понять, під які підводяться всі окремі явища, які досліджує дана наука. Визначити певне явище з юридичної точки зору означає, перш за все, підвести його під одне з основних понять науки права. Тому вдосконалення понятійного апарату правової науки є однією з її методологічних проблем [15, с. 227].

Постановка даної проблеми як методологічної і в загальній теорії [3], і в галузі трудового права України започаткована вже давно. Так, А. Р. Мацюк, досліджуючи трудові відносини як предмет регулювання трудового права, в колі методологічних проблем науки трудового права виділяв з'ясування змісту понять і основних категорій, які відображають відносини щодо участі у суспільній праці, визначення їх обсягу і співвідношення, з'ясування і аналіз суперечливих понять, які відображають наявність суперечливих сторін у трудовій діяльності (матеріальне і ідеальне, об'єктивне і суб'єктивне, індивідуальне і колек-

тивне і т. п.) [13, с. 11]. Серед російських учених заслуговує на увагу монографічне дослідження С. Ю. Головіної [5], окремі аспекти понятійного апарату піднімалися у публікації С. П. Мавріна [12]. Аналіз останніх публікацій українських вчених, зокрема, Н. М. Хуторян [22], В. Коваленка [9] також свідчить про актуальність такого дослідження. Разом з тим, потребує з'ясування методологічне значення понятійного апарату науки трудового права та обґрунтування виділення його основних категорій, чому, власне, й присвячена ця стаття.

Метою цієї статті є обґрунтування методологічного значення понятійного апарату науки трудового права, а також визначення його основних категорій.

На нашу думку, методологічними проблемами загальної теорії трудового права можна вважати лише ті, дослідження яких спрямовані на одержання змістовно-теоретичних знань про предмет науки трудового права, система яких утворює логічну концепцію розвитку трудового права в сучасних умовах.

Однією з таких методологічних проблем є система ключових понять науки трудового права, яка складає її понятійний апарат. Адже вибір методу залежить від об'єкта дослідження, оскільки покликаний забезпечити адекватне розкриття ознак і взаємозв'язків об'єкта. Система спеціальних наукових понять, у яких розкривається предмет вивчення, набуває методологічного значення тому, що процес дослідження того чи іншого явища, що йде за критичним освоєнням теоретичного і емпіричного матеріалу, здобутого науковою думкою попередніх дослідників і живим спогляданням, починається з визначення понять, виведення категорій [23, с. 94-95].

Поняття теорії виступають сполучною ланкою між явищем, що вивчається, і теоретичною конструкцією, яка включає в себе аналіз та інтерпретацію явища. Вони зв'язують також групу досліджуваних явищ того чи іншого класу. У процесі встановлення цих зв'язків відбувається еволюція змісту поняття. Формуються й нові поняття, що

характеризують самі зв'язки. Поняття, що визначають ті чи інші явища і зв'язки, виступають моментами конкретизації, сходінками пізнання явищ і зв'язків [14, с. 143].

Понятійний апарат трудового права – це ієрархічно організована інформаційна система, що включає в себе логічно взаємопов'язані і структурно упорядковані поняття, категорії, терміни і їх визначення, наділена цілісністю і відносною самостійністю функціонування у правовому понятійному просторі [5, с. 71].

У логічному апараті кожної науки головне теоретичне навантаження несуть її основні фундаментальні поняття – категорії [18, с. 35]. Практична діяльність об'єктивно примушує постійно виділяти в кожній сфері декілька ніби “базисних” у її межах, основних категорій, які ми називаємо “основоположними” для даної сфери. Звичайно, у процесі “пересування”, “циркуляції” категорій з однієї сфери категоріального апарату в інші вони взаємодіють, взаємозбагачуються і глибше розкривають багатство свого внутрішнього змісту. Проте найповніше “основоположні категорії” характеризують специфіку саме своєї сфери, де вони ніби “постійно прописані”, виступаючи свого роду стержнем цієї сфери [19, с. 20-21]. Саме цим і пояснюється їх методологічне значення.

М. В. Лушникова і А. М. Лушников слушно зауважують, що для розуміння призначення галузі дуже важливо вичленити її ключові поняття. Наприклад, у цивільному праві це власність і зобов'язання; у кримінальному праві виділяються, перш за все, злочин і покарання, у трудовому праві можна виділити єдність і протиріччя праці і капіталу як факторів суспільного виробництва [11, с. 325]. На нашу думку, ці поняття не можуть бути ключовими для трудового права, оскільки вони несуть лише соціально-економічне навантаження. Не викликає сумніву те, що і капітал, і праця – це цілком необхідні компоненти виробництва. Перемога одного з них призведе до руйнування економіки. Тому компроміс між працею і капіталом є об'єктивно необхідним. І одним з найважливіших засобів його досягнення в трудовому праві є колективний договір. Але специфіку саме трудового права розкривають інші категорії, у яких найповніше відображається єдність і протиріччя праці і капіталу.

А. Р. Мацюк абсолютно правильно звертає увагу на те, що для розмежування суспільних відносин за галузями права вид діяльності, її специфіка і функціональна спрямованість можуть бути критерієм тільки в сукупності з іншими факторами, головними з яких є якісна своєрідність суспіль-

них відносин, породжуваних тим чи іншим видом діяльності, їх суб'єктний склад, трудові функції, умови їх виконання. Автор підкреслював, що завдання науки трудового права полягає в тому, щоб із сукупності різних категорій суспільної форми праці відібрати ті категорії, які визначають зміст і форму суспільних відносин, що входять до предмета трудового права. Такими категоріями суспільної форми праці в рамках підприємства є, на думку автора, працевлаштування, організація і дисципліна праці, відповідальність, заробітна плата і заохочення, робочий час і час відпочинку, охорона праці, підготовка і підвищення кваліфікації кадрів. Саме ці категорії складають поняття праці як суспільного явища, її суспільну форму, яка регулюється правом [13, с. 31, 60-64].

Категорія “праця” з вичерпною повнотою визначена ще К. Марксом. З точки зору І. І. Чанглі, категоріями, які характеризують історичну умовленість праці, є, перш за все, категорії “зміст праці”, “характер праці”, “форма праці” [23, с. 96].

Оскільки праця як явище суспільного життя універсальна, застосовується майже в усіх сферах суспільного життя, проаналізуємо ці категорії з точки зору трудового права. Змістом праці, яка має місце в рамках трудового права, є виконання трудової функції. Відповідно до ч. 1 ст. 44 проекту Трудового кодексу України, трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікатором професій, що встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації. Трудова функція – визначене угодою сторін коло трудових обов'язків, які працівник повинен виконувати за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою або конкретний вид дорученої роботи.

Характер праці, що має місце у сфері трудового права, проявляється в тому, що ця праця наймана, залежна, колективна. Хоча саме поняття “залежність” в теорії і практиці сучасного трудового права досить невизначене. Суди різних країн трактують його по-різному. Застосовуються різні формули: “інтеграція працівника в організації наймача”, “здійснення регулярних виробничих функцій в організації роботодавця”, “право роботодавця координувати працю найманих працівників”, “виконання роботи виключно з допомогою обладнання роботодавця”, “робота лише на одного роботодавця”, “покладення ризику на роботодавця”, “систематичний і регулярний контроль”, “контроль роботодавця не так за порядком

виконання роботи, як за умовами праці працівників”. У радянський період безспірною ознакою була колективність праці, включення її у виробничий процес, а носія праці, тобто працівника, – у трудовий колектив. Ця ознака характерна і для промислової праці періоду капіталізму. Зберігається вона і для трудових правовідносин, де стороною виступає роботодавець-організація. Проте вона може бути відсутньою в трудових правовідносинах, де сторонами є єдиний найманий працівник і роботодавець (фізична особа).

Форма праці, яка має місце у сфері трудового права, – робота, виконувана на підставі трудового договору. Відповідно до ч. 1 ст. 38 проекту Трудового кодексу України, підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Трудовий договір є базовою галузевою юридичною конструкцією, яка об’єднує всі структурні підрозділи трудового права (робочий час і час відпочинку, охорона праці, заробітна плата і т. П.). Юридична конструкція трудового договору свідчить про її галузеву юридичну своєрідність. Вона не збігається за багатьма ознаками з конструкцією цивільно-правового договору [11, с. 507-508]. Тому не можемо погодитись з позицією О. Т. Панасюка, з точки зору якого як узагальнююча категорія для системи відносин, що регулюються трудовим правом, є – категорія “робочий час” [17, с. 8]. Не применшуючи значення категорії “робочий час”, все ж вважаємо, що не вона є ключовою для виділення відносин, що регулюються трудовим правом. Правова конструкція створюється шляхом виділення з правових понять нижчого порядку того загального, що властиве їм в якості таких. Тим самим конструюється нове поняття, яке охоплює всі поняття нижчого порядку, з яких воно створено; при цьому звичайно виявляється головне в усіх цих поняттях, їх основна ідея, і таким чином глибше з’ясовується їх сутність, а відповідні норми краще ув’язуються в одне ціле [10, с. 276].

Аналіз проекту Трудового кодексу України дозволяє зробити висновок, що його ключовим поняттям є “трудова відносина”. М. А. Аржанов ще в 1940 р. стверджував, що не праця складає предмет регулювання трудового права, а певне коло суспільних відносин, пов’язаних із застосуванням певного виду праці [2, с. 15].

Поняття “трудова правовідносина” вперше ввів у теорію радянського трудового права І. С. Войтинський, назвавши його “центральним поняттям у галузі трудового права”, і довів його нетотожність поняттю “трудова договір” [8, с. 187].

Кожні правовідносина складаються з наступних елементів: об’єкт, суб’єкти, зміст, підстави вини-

кнення і припинення [7, с. 12]. Тому понятійну систему трудових правовідносин утворюють: наймана праця, роботодавець, працівник, робота, трудова функція, трудовий договір. Кожна категорія, що утворює цю систему, повинна відповідати, принаймні, двом вимогам: 1) займати самостійне місце в цій системі і виконувати самостійну службову роль; 2) знаходитись у зв’язку, у взаємодії з іншими самостійними категоріями, які входять до цієї системи.

Нами вже досліджувався об’єкт трудових правовідносин [4], тому зазначимо лише, що нині більшість дослідників сходяться у визначенні об’єкта правового регулювання трудового права. Це суспільні відносини, які складаються в процесі організації і застосування найманої праці, поведінка людей у цих відносинах. Можна погодитись з твердженням про те, що сполучною засадою, яка надає певну єдність систем [9].

Автори науково-практичного коментарю до законодавства України про працю слушно звертають увагу на те, що у КЗпП України поряд з терміном “трудова відносина” вживаються й терміни “особливості регулювання праці” (ст. 7), “особливості праці” (ст. 3). Разом з тим не можна погодитись з таким трактуванням, що, вкладаючи в поняття “трудова відносина” широкий зміст і розуміючи їх як усі відносина, що регулюються КЗпП, законодавець почав вживати слова “регулювання праці” (“особливості праці”) у тому випадку, коли в КЗпП говориться про регулювання трудових відносин у вузькому розумінні як відносин між працівниками і власниками (підприємствами), зміст яких складає праця працівника і відповідна діяльність роботодавця [16, с. 12].

Згідно зі ч. 2 ст. 2 КЗпП працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору. У науково-практичному коментарі наголошується, що з цього правила не можна робити беззастережний висновок про те, що трудова відносина можуть виникати тільки на підставі трудового договору. Так, Закон України “Про колективне сільськогосподарське підприємство” від 14 лютого 1992 р. (ст. ст. 19, 20, 21) виокремлює дві категорії працівників – членів підприємств і осіб, які працюють на підставі трудового договору. Аналогічна термінологія характерна і для ст. 27 Закону України “Про фермерське господарство” від 19 червня 2003 р., ст. 35 Закону України “Про сільськогосподарську кооперацію” від 17 липня 1997 р. У частині 8 Господарського кодексу України також йдеться про те, що трудова відносина можуть виникати “на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших

форм, що регулюють трудові відносини». Та й КЗпП у ст. 252-1 визнає можливість включення в трудовий колектив громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності не тільки на основі трудового договору (контракту), а й на підставі інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Якщо вважати, що всі працівники працюють на підставі трудового договору, то ніяких інших форм, які були б підставою трудових правовідносин, не існує зовсім. Виконання роботи на підставі цивільно-правового договору виникнення трудових відносин не тягне [16, с. 16]. Однак це ніскільки не применшує значення категорії “трудова угода” як основоположної для трудового права, а лише свідчить про необхідність удосконалення і усунення протиріч у його понятійному апараті. Адже відповідно до ч. 1 ст. 20 проекту Трудового кодексу України, працівник – фізична особа, яка вступила в трудові відносини на підставі трудового договору.

На практиці зустрічається використання конструкції “трудова угода”, що вносить невизначеність у взаємовідносини сторін, оскільки така угода може бути підставою виникнення і трудових, і майнових відносин. На нашу думку, оскільки таке поняття відсутнє в трудовому законодавстві, яке є визначальним для регулювання трудових відносин, вказана конструкція взагалі не повинна використовуватись. Трудові відносини сторін повинні регулюватись трудовим договором, якщо сторони вважають прийнятним поширення на їх відносини норм трудового права. Якщо ж сторони не бажають вступати у відносини, що є сферою дії норм трудового права, застосовується цивільно-правове регулювання.

Основні категорії передбачають низку субпідрядних понять, суджень і гіпотез, у яких фіксуються ті чи інші сторони і відносини об'єкта, що вивчається. У цьому розумінні можна говорити про структурний склад основних правових категорій [18, с. 43]. Так, особливість трудових правовідносин полягає в їх тісному зв'язку з поняттями “трудова дисципліна” і “заробітна плата”, які розкривають основні права і обов'язки сторін трудового договору. Трудова дисципліна – це правова категорія, що містить вимоги до поведінки працівників у процесі праці. Поняття трудової дисципліни розкривається через сукупність норм трудового законодавства, які складають зміст внутрішнього трудового розпорядку організації: встановлюють права і обов'язки працівників, робочий час і його використання, заохочення за успіхи в роботі і відповідальність за невиконання (неналежне виконання) трудових

обов'язків [21, с. 483]. Заробітна плата – це одна з вузлових економічних категорій, яка має й істотний правовий зміст. Як юридична категорія, тобто на мові прав і обов'язків учасників трудових відносин, заробітна плата – це винагорода за працю чи послуги, яку працівник має право одержати, а роботодавець зобов'язаний виплатити [21, с. 120].

Отже, понятійний апарат науки трудового права несе методологічне навантаження, оскільки наявність чітких методологічних позицій передбачає, перш за все, чітке визначення основних понять. Застосування різних прийомів дослідження доцільне лише на такому рівні пізнання, коли вже виявлені основні риси досліджуваного об'єкта, основні фактори його змін, його найістотніші зв'язки і відносини. У свою чергу, такі зміни тісно пов'язані з формуванням відповідних світоглядних позицій.

Так, наприклад, зміни в понятійному апараті трудового права обумовлені й різним розумінням категорії “соціальне”. Останнім часом на зміну терміна “трудова відносина” або “суспільно-трудова відносина” приходять термін “соціально-трудова відносина». З точки зору А. І. Шебанової [24, с. 15-16], термін “соціально-трудова відносина” почали використовувати не тільки в правовій, а й в економічній науці. Вчені-економісти пов'язують застосування нового терміну перш за все з розширенням уявлень про роль людей у розвитку економіки, про людину як суб'єкта суспільного розвитку, про створення працівникові необхідних умов для всебічного розвитку. На думку А. З. Гусова, специфіка соціальних відносин полягає в тому, що вони, на відміну від економічних, політичних і духовних суспільних відносин, характеризують процеси суспільного життя, зв'язки між окремими елементами суспільства в їх цілісності [6, с. 47]. Тому поняття “соціально-трудова відносина” охоплює не лише взаємовідносини сторін на підставі трудового договору, а акцентує увагу на комплексі соціальних зв'язків і взаємовідносин, що впливають з необхідності забезпечення державної політики у сфері управління працею. Основні правові категорії відрізняються від філософських не лише за обсягом. Вони виражають предметну сутність найбільш загальних властивостей і законів розвитку держави і права. Філософські категорії, озброюючи науку методологічними принципами дослідження і пояснення дійсності, самі по собі не дають відповідь на питання “хто-що?”. Вони розкривають, як правильно підійти до їх вирішення. У цьому їх всезагальне методологічне значення, тому вони лежать в ос-

нові будь-якого дослідження [18, с. 40].

Зміст будь-якого теоретичного знання фіксується в абстрактних поняттях, категоріях і законах. А так як основні правові категорії несуть головне теоретичне навантаження, вони виступають як визначальні ланки в системі загальнотеоретичних правових знань. Тому зміни в складі основних правових категорій, формування нових категорій можуть мати місце тоді, коли вони виражають нові загальні закономірності і відносини в розвитку державно-правової дійсності; коли вони обґрунтовані, доведені і перевірені досвідом; ко-

ли за своїми якісними особливостями і рівнем узагальнення вони можуть бути включені до складу загальної правової теорії.

Отже, питання стоїть про обґрунтування утворення нових правових категорій, а також про зміну, збагачення і розвиток вже існуючих категорій і понять, розкриття змісту основних категорій науки трудового права, що потребує окремого дослідження. Адже чітке визначення головних категорій досліджуваного явища підвищує й теоретичну цінність результатів конкретних досліджень.

Література

1. *Андреев Д.* Теория как форма организации научного знания. – М.: Наука, 1979. – 304 с.
2. *Аржанов М. А.* Предмет и метод правового регулирования в связи с вопросом о системе советского права // Советское государство и право. – 1940. – № 8-9.
3. *Васильев А. М.* Правовые категории: Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. – М.: Юрид. Лит., 1976. – 264 с.
4. *Вишновецька С. В.* Праця як об'єкт трудових правовідносин // Правова держава. – Вип. 16. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. – С. 396-403.
5. *Головина С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права: Монография. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.
6. *Гусов А. З.* О специфике категории “социальные отношения”. – В сб.: Методологические и социальные проблемы развития науки / Под ред. Проф. Г. Л. Фурманова. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1979. – С. 46-53.
7. *Исайчева Е. А.* Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 904 с.
8. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебн. пособие. – М.: Изд-во НОРМА, 2001.
9. *Коваленко В.* Співвідношення понять “право на державну службу” та “право на працю” як наукових правових категорій: постановка питання // Право України. – 2006. – № 1. – С. 103-108.
10. *Лукич Р.* Методология права. – М.: Прогресс, 1981. – 304 с.
11. *Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Очерки теории трудового права. – СПб.: Изд-во Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2006. – 940 с.
12. *Маврин С. П.* Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии // Правоведение. – 1999. – № 3. – С. 121-153.
13. *Мацюк А. Р.* Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наук. думка, 1984. – 280 с.
14. *Методология в сфере теории и практики / А. Т. Москаленко, А. А. Погорадзе, А. А. Чечулин и др.* – Новосибирск: Наука. Сиб. Отд-ние, 1988. – 306 с.
15. *Міжнародна наукова конференція “Методологічні проблеми правової науки” // Вісник Академії правових наук України.* – 2003. – № 1(32).
16. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський.* – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.
17. *Панасюк О. Т.* Аксіологічні аспекти трудового права. Автореф. дис. ... к. ю. н. – К., 1994. – 24 с.
18. *Проблемы методологии и методики правоведения.* – М.: Мысль, 1974. – 208 с.
19. *Сафронова Н. А.* Специфика роли основополагающих категорий – принципов в категориальном аппарате материалистической диалектики. – В сб.: Методологические и социальные проблемы развития науки / Под ред. проф. Г. Л. Фурманова. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1979. – С.17-25.
20. *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. – М.: Вердикт, 1999.
21. *Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.П.Орловский.* – М.: Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
22. *Хуторян Н.* Удосконалення порядку надання відпусток у проєкті Трудового кодексу України // Юридична Україна. – 2006. – № 1. – С. 44-48.
23. *Чангли И. И.* Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. – М.: Наука, 1973. – 588 с.
24. *Шебанова А. И.* Трудовое право и его значение в российской правовой системе. Актуальные проблемы права: теория и практика. Сб. научных статей. – Луганск, 2000.

С. В. Вишновецька

Методологические аспекты понятийного аппарата науки трудового права.

В статье обосновывается методологическое значение понятийного аппарата науки трудового права, а также обозначение его основных категорий.