

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
ФАКУЛЬТЕТ № 2  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни «Сучасні доктрини трудового права»  
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти  
(Право Law,  
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення)

**за темою  
КОНЦЕПЦІЇ ПРЕДМЕТУ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Харків (Вінниця) 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 25.09.2023 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 29.08.2023 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з юридичних дисциплін  
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету  
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

**Розробники:**

1. Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2  
Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор  
юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**
2. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2  
Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор  
юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**

**Рецензенти:**

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного  
університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор  
**Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх  
справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

## План лекції

1. Дореволюційна концепція трудового права.
2. Становлення трудового права як самостійної галузі права.
3. Концепція індивідуальності трудових правовідносин.
4. Концепція поділу предмету трудового права на індивідуальні та колективні трудові відносини.
5. Трудові правовідносини: поняття, особливості та структура.
6. Класифікації відносин пов'язаних з трудовими.
7. Концепції сфери дії трудового права.

## Рекомендована література:

### Основна

1. [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.](#)
2. [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.](#)
3. [Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 420 с.](#)
4. [Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.](#)
5. [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
6. [Жеребцов Д. Є. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023. 209 с.](#)
7. [Мельник, К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240с.](#)
8. [Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія. /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника. Харків : У справі, 2017. 230 с.](#)
9. [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
10. [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 462с.](#)

11. [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2016. 426 с.](#)
12. [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2015. 354 с.](#)
13. [Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 листоп. 2014 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2014. 324 с.](#)
14. [Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 12 квіт. 2013 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2013. 364 с.](#)

#### Додаткова

15. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
16. Баглаєнко С. С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. С. Баглаєнко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 25 с.
17. Бортник С. Договірне регулювання права на працю поліцейських / Сергій Бортник // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 5. С. 120-124.
18. Бортник С. М. Проблеми правового регулювання трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Бортник; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 35 с.
19. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. К. : Ніка-Центр, 2014. 320 с.
20. Гончарук В.В. Історична генеза відповідальності в органах внутрішніх справ : трудовий аспект / В.В. Гончарук // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 3 (70). – С. 180-190.
21. Гончарук В.В. Особливості відповідальності керівника у сучасному трудовому праві / В.В. Гончарук // Підприємництво, господарство і право. – 12/2018. – С. 148-153.
22. Гончарук В.В. Поняття трудової відповідальності в органах Національної поліції України / В.В. Гончарук // Вісник ХНУВС. – № 3(78). – 2017. – С. 194-201.
23. Гончарук В.В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах // Вісник ХНУВС. – № 3 (90). – 2020. – С. 70 – 77.
24. Грищенко К. А. Правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Грищенко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.

25. Губський С. М. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників фермерських господарств : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сергій Михайлович Губський; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.
26. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062)
27. Загальна декларація прав людини ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1948 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015)
28. Клименко А. Л. Стандарти і гарантії соціального забезпечення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст : монографія. Харків: Юрайт, 2019. – 176 с.
29. Коломоєць, П. В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. В. Коломоєць; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 20 с.
30. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136).
31. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
32. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. О. Купріянова; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 28 с.
33. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи / К. Ю. Мельник // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. –2019. – Том 3. – С. 77-82.
34. Мельник К. Ю. Сучасний стан та тенденції правового регулювання діяльності професійних спілок в Україні Вісник Національної академії правових наук України / 2020. Т. 27, № 2. С.107-119.
35. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. К. : Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
36. Митько Я. В. Особливості правового регулювання соціального захисту учасників бойових дій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Митько; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2019. 29 с.
37. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права / Могілевський Л. В. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Юридичні науки. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 82-85.
38. Могілевський, Л. В. Місце трудового права у системі національного права / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. 2015. Вип. 2 (8). - С. 72-75.
39. Подорожній А. Ю. Організаційно-правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук :

12.00.05 / А. Ю. Подорожній; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2018. 28 с.

40. Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Сербин; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 23 с

41. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Середа. Харків : Право, 2018. 472 с.

42. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. Х. : ФІНН, 2011. 336 с.

43. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Уварова; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 36 с.

44. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Р. І. Шабанов ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2015. 359 с.

45. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. Луганськ : Л-ра, 2011. 448 с.

46. Шевердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Шевердіна; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 22 с.

#### Електронні ресурси

[www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) – сайт Верховної Ради України.

[www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua) – сайт Кабінету Міністрів України.

<https://mvs.gov.ua> – сайт Міністерства внутрішніх справ України.

[www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua) – електронний каталог Національної бібліотеки

України ім. Вернадського.

<https://lib.univd.edu.ua/elcat/alog> – електронний каталог наукової бібліотеки ХНУВС.

#### Текст лекції

1. Проблема предмета трудового права є однією із найбільш важливих та дискусійних проблем науки трудового права. Її важливість обумовлена передусім тим, що наявність власного предмета свідчить про самостійність галузі права та відмежовує її від суміжних галузей. Існування різноманітних точок зору щодо цієї проблематики пов'язано здебільшого з відносною молодістю трудового права порівняно з іншими галузями права, постійними змінами трудового законодавства та свідчить про наявність різних наукових шкіл.

Фундамент розуміння предмета трудового права заклали такі видатні вчені як: М. Г. Александров, В. С. Андреев, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, К. М. Варшавський, Й. С. Войтинський, Д. М. Генкін, Л. Я. Гінцбург, К. П. Горшенін, В. М. Догадов, С. О. Іванов, П. Д. Камінська, М. П. Карпушин, Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, Ф. Лотмар, А. Р. Мацюк, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, А. С. Пашков, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, В. І. Смолярчук, Л.С. Таль та ін.

Традиційно предметом будь-якої галузі права вважається сукупність суспільних відносин, що регулюється нормами даної галузі права. Сама назва «трудове право», передусім, свідчить про те, що дана галузь права регулює відносини, пов'язані з працею.

Як відомо, праця виступає основною та неодмінною умовою людського буття. Історія людства свідчить, що завдяки праці людина виділилася зі світу тварин. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди створюють матеріальні й духовні цінності, призначені для задоволення власних потреб та потреб суспільства. Також роль праці в життєдіяльності суспільства виявляється й у розвитку самої людини, яка через працю розкриває свої здібності, поповнює знання та здобуває навички.

Трудове право на певному етапі історичного розвитку людства виокремилося з цивільного права. Так, на момент зародження капіталізму відносини з приводу праці між працівником і роботодавцем регулювалися цивільним законодавством у рамках договору особистого найму, що знайшло відображення в класичному кодексі буржуазного цивільного права — Кодексі Наполеона, а потім у цивільних кодексах інших європейських країн. Договір особистого найму або, як його називав законодавець, — договір найму роботи виявлявся в тому, що одна сторона зобов'язується зробити, що-небудь для іншої сторони за плату, яка визначається їх угодою (ст. 1710 Кодексу Наполеона). В Кодексі передбачалась можливість приймати на себе зобов'язання надавати свої послуги лише на певний строк або для виконання певної справи (ст. 1780) та закріплювалася норма такого змісту: «Хазяїну вірять щодо його стверджень про розмір жалування, про оплату винагороди за минулий рік і про платежі, здійснені у рахунок винагороди за поточний рік» (ст. 1781).

Саме з цих позицій виходили представники цивільного права XIX — початку XX ст. Так, відомий російський цивіліст Д. І. Мейєр вказував на те, що не тільки за іменем, але і за самою суттю справи договір особистого найму близько підходить до найму майна. Уся різниця між ними полягає в тому, що предметом найму майна є право користування якою-небудь річчю, а предметом особистого найму — послуга однієї особи іншій, здійснення якої-небудь праці однією особою на користь іншої. Але і ця різниця між договорами у сфері економічних понять згладжується, тому поза галуззю права, в галузі економіки спорідненість між даними договорами уявляється ще більш близькою: в галузі економіки і людина має значення майна, є складовою частиною народного багатства, і тому в економічних відносинах однаково, чи здобувається право користування річчю або право користування людиною.

Разом з тим вже тоді такі цивілістичні підходи зазнавали серйозної критики. Так, німецький вчений Ф. Лотмар вказував на те, що пов'язана з працею віддача особистості повинна цінуватися вище, ніж надання речі. Нехай виконання даної роботи має економічно меншу цінність, ніж дана річ, тому що воно менше додає до майна, але за родом своїм витрата сил з боку працівника повинна ставитися вище, ніж витрата майна з боку продавця або наймодавця. Російський вчений Л. С. Таль зазначав: «Особливість праці, як предмета цивільного обороту, полягає в її невіддільності від особистості працівника ... людська особистість, як така, за переконанням сучасних культурних народів, не може бути предметом майнових угод ... вона за своїм етичним і соціальним значенням не повинна бути поставлена на один рівень з майновими благами...».

2. Передумови формування вітчизняної науки трудового права були в значній частині схожі з передумовами аналогічних процесів в інших країнах. До числа найважливіших з них можна віднести в найширшому сенсі вплив Заходу. Воно здійснювалося через законодавство країн Європи і США, дослідження зарубіжних вчених, вивчення тамтешньої правозастосовчої практики, закордонні стажування, спілкування з іноземними фахівцями та ін. Уже перша міжвідомча комісія, створена при петербурзькому градоначальнику в 1859 р, а також комісія під головуванням члена Ради міністра внутрішніх справ А.Ф.Штакельберга (1859-1862) багато в чому орієнтувалися на іноземне законодавство. Так, міжвідомча комісія при складанні «Проекту правил для фабрик і заводів в Санкт-Петербурзі і повіті» за зразок взяла пруські акти від 9 березня 1839 року і від 16 травня 1853 року про заборону на промислових підприємствах дитячої праці, нічної роботи неповнолітніх та жінок, обмеження робочого дня для підлітків.

Разом з тим найвагоміший вплив на розвиток трудового права та законодавства здійснила боротьба трудящих за свої права та намагання влади за допомогою нормативних актів вгамувати пристрасті у сфері найманої праці. Так, у Росії 1 червня 1882 р. був прийнятий Закон «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках, мануфактурах», який обмежував вік прийому на роботу 12-ма роками, а тривалість робочого дня — 8-ма годинами на добу. Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості» від 12 червня 1897 р., встановлював обмеження робочого дня до 11,5 години на добу; вводив 66 обов'язкових днів відпочинку на рік: 52 неділі і 14 днів загальнодержавних свят. У 1913 р. було прийнято Статут про промислову працю, який, зокрема, закріплював, що наймання робітників провадиться: 1) на визначений строк; 2) на строк невизначений; 3) на час виконання будь-якої роботи, із закінченням якої припиняється наймання; передбачав, що видача заробітної плати робітникам повинна провадиться не рідше одного разу на місяць; встановлював заборону розрахунку з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами; передбачав підстави припинення договору найму та розірвання договору найму як за ініціативою завідуючого підприємством, так і за ініціативою робітника. Ці та інші акти заклали фундамент нової галузі права — трудового.



Вітчизняне трудове право як самостійна галузь вітчизняного права починає формуватися в 20-х роках ХХ ст., з прийняттям перших актів кодифікації законодавства про працю (Кодексу законів про працю РРФСР 1918 р., Кодексу законів про працю УРСР 1922 р.). Як зазначав В. М. Догадов, тільки радянське законодавство рішуче пориває всякий зв'язок між трудовим договором і цивільно-правовими угодами, підкреслюючи цим глибоку, принципову між ними різницю. У нас трудовий договір виділяється зі сфери права цивільного і знаходить собі природне місце в праві трудовому — відособленій системі права, покликаний охороняти працю найманих робітників.

3. Концепція єдиного трудового правовідношення була запропонована Й. С. Войтинським. Вчений предметом трудового права вважав трудове відношення, що виникає на підставі трудового договору. Вчений у роботі «Трудове право СРСР» (1925 р.) зазначав: «...предметом трудового права є правове регулювання трудового відношення (включаючи сюди органи й організаційні форми цього правового регулювання). У будь-якому разі, трудове відношення є центральним поняттям у галузі трудового права. І нам неодноразово доведеться підкреслювати значення цього поняття, що в уявленні багатьох юристів старої школи часто заслоняється більш вузьким поняттям трудового договору».

Ідею Й. С. Войтинського про трудове правовідношення як предмет трудового права розвив М. Г. Александров у монографії «Трудове правовідношення» (1948 р.). Відомий вчений основним об'єктом дослідження вибрав саме правовідношення. Трудовий договір ним розглядався як одна з підстав виникнення трудових правовідносин: «...двосторонні юридичні акти, що обумовлюють виникнення трудових відносин у радянському соціалістичному суспільстві, поділяються на: а) трудовий договір у розумінні договору про встановлення робоче-службового правовідношення; б) вступ-прийом у члени виробничої (сільськогосподарської або промислової) артілі. Разом з тим, у числі видів підстав соціалістичних трудових правовідносин треба вказати і на акти радянського державного управління, що у тих випадках, коли вони відіграють роль саме юридичних фактів (а не нормативних актів), можна називати адміністративними актами індивідуального значення».

М. Г. Александров підкреслював: «Трудове правовідношення належить до числа складних правовідносин...». У рамках складного змісту трудового правовідношення ним розглядалися такі інститути трудового права, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, матеріальна відповідальність, охорона праці. Елементами єдиного трудового правовідношення при такому розгляді виступали окремі права й обов'язки працівника і відповідні їм обов'язки і права роботодавця.

Позиція М. Г. Александрова одержала широкого визнання в науці трудового права і стала фундаментом для подальших досліджень. Так, О.І. Процевський вказував, що трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні і соціальні. У законодавстві це положення знайшло закріплення у вигляді імперативного припису: працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі (ст. 30

КЗпП України). Тому трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні. Жоден трудовий колектив від імені працівника не має права вступати в зазначені відносини. В.С. Андрєєв, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.І. Смолярчук відзначають, що в реальному житті трудові відносини завжди виникають із приводу безпосереднього додатка робочої сили до засобів виробництва і мають своїм предметом індивідуальну трудову діяльність робітників та службовців. Отже, трудовими відносинами є відносини між роботодавцем і працівником по виконанню останнім визначеної роботи з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку.

4. Наприкінці сімдесятих років другого тисячоріччя в теорії трудового права стала обґрунтовуватись ідея про наявність та існування колективних трудових відносин, її авторами були С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський. Вони розглядали трудові правовідносини як загальну категорію, що включає індивідуальні і колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робітників і службовців, а сторонами — підприємство і працівник. Змістом других — участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю; організація, встановлення і застосування умов праці; сторони — адміністрація і профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

У 1984 р. ідея колективних трудових відносин була підтримана українським вченим А.Р. Мацюком, який в монографії «Трудові правовідносини розвинутого соціалістичного суспільства» подав глибоке обґрунтування поділу предмету трудового права на індивідуальні й колективні трудові правовідносини. Вчений визначив поняття і систему останніх, їх місце у предметі трудового права, суб'єкти, класифікацію.

Згодом Г.І. Чанишева в монографії «Колективні відносини в сфері праці: теоретико-правовий аспект» відзначає, що колективні трудові відносини є реальними і об'єктивно обумовленими. Індивідуальні трудові відносини не відображають усіх зв'язків, які виникають у процесі праці. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав, стає учасником конкретних видів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, обумовлюють одне одного, і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні трудові відносини не можуть нормально функціонувати відповідно до чинного законодавства, не може відбуватись їх ефективне правове регулювання. Разом із тим індивідуальні трудові відносини є тим підґрунтям, на якому існують колективні. Не можна заперечувати первинність, верховенство індивідуальних трудових відносин, саме з них починається трудове право — з укладення трудового договору між роботодавцем та найманим працівником. Трудовий договір є юридичною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин щодо: робочого часу; часу відпочинку; нормування праці; оплати праці; охорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; навчання і підвищення кваліфікації працівників; матеріальної відповідальності сторін трудового договору та ін. Разом із тим трудовий договір є підставою виникнення

колективних трудових правовідносин з участі трудових колективів в управлінні підприємством (установою, організацією), оскільки з укладенням трудового договору працівник стає членом трудового колективу.

Вчені, які підтримують цю точку зору вказують, що колективні відносини, як і індивідуальні, також мають трудовий характер. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у процесі праці у зв'язку з трудовою діяльністю. Їхнім змістом є колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. Саме трудова природа прав, із реалізації яких виникають колективні правовідносини, та кореспондуючих правам обов'язків обумовлює трудовий характер цих правовідносин. Якщо суб'єктами індивідуальних трудових відносин є роботодавець і найманий працівник, то суб'єктний склад колективних трудових відносин інший — це роботодавці, організації (об'єднання) роботодавців, трудові колективи, профспілки (їх об'єднання), профспілкові організації на підприємствах, в установах та організаціях, виборні органи профспілкових організацій, інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, органи соціального партнерства, примирні органи з вирішення трудових спорів, тобто йдеться про колективних суб'єктів. В основі колективних трудових відносин лежить колективний інтерес.

5. Трудові правовідносини — це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права і обов'язки, який виникає на підставі трудового договору.

Трудовим правовідносинам притаманні наступні специфічні ознаки:

- триваючий (безперервний) характер. Трудові правовідносини не перериваються після закінчення працівником робочої операції або трудового завдання, а також після закінчення робочого дня або тижня, на період святкових, неробочих днів та відпусток. Трудові правовідносини, як правило, не обмежені часом, оскільки основним трудовим договором в Україні є безстроковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами;
- складний характер. Сторони трудових правовідносин мають комплекс взаємних, пов'язаних із витратою живої праці, суб'єктивних прав та обов'язків;
- особистий характер. Працівник зобов'язаний особисто виконувати доручену йому роботу і не передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством, а також особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, а також за заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду;
- оплатний характер. Роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату за виконану ним роботу, визначену трудовим договором;
- характер влади і підпорядкування. Працівник під час виконання роботи, визначеної трудовим договором, підкоряється владі роботодавця. Розрізняють три групи владних повноважень роботодавця: 1) право встановлювати норми,

які є обов'язковими для працівників; 2) право давати працівникам обов'язкові до виконання вказівки; 3) право на застосування до працівників заходів заохочення та дисциплінарного впливу.

Структуру трудових правовідносин становлять суб'єкти, об'єкт та зміст трудових правовідносин.

Суб'єктами трудових правовідносин є працівник та роботодавець. Працівник — це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Роботодавець — це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб.

Об'єктом правовідносин виступає те, з приводу чого їх суб'єкти вступають у правовідносини та здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Так, роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Слід відзначити, що праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника та перенесена у чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, передусім, бажає отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці.

Юридичний зміст трудових правовідносин становлять суб'єктивні трудові права та обов'язки працівника й роботодавця. Під суб'єктивним правом розуміється вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи, а під суб'єктивним обов'язком — вид і міра необхідної або належної поведінки особи. Суб'єктивними трудовими правами та обов'язками володіє кожний працівник і роботодавець як суб'єкти трудових правовідносин. Ці права й обов'язки встановлюють межі та зміст можливої і належної поведінки працівника та роботодавця, в межах яких вони вправі діяти, вимагати й задовольняти власні інтереси і потреби та потреби й інтереси іншого суб'єкта у сфері застосування праці та її оплати.

У трудових правовідносинах права і обов'язки працівника та роботодавця виступають кореспондуючими один щодо одного, тобто правам одного суб'єкта відповідають обов'язки іншого і навпаки. Наприклад, праву працівника на отримання роботи, обумовленої трудовим договором, відповідає обов'язок роботодавця надати таку роботу. А праву роботодавця вимагати від працівника дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку відповідає обов'язок працівника дотримуватися трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

6. Предмет трудового права не вичерпується лише трудовими відносинами. Трудове право регулює також інші відносини, які вчені називають по-різному: «тісно пов'язані з трудовими відносинами», «похідні від трудових відносин», «нерозривно пов'язані з трудовими відносинами», «відносини, що примикають до трудових відносин», «безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами». Призначенням цих відносин є забезпечення

належного функціонування трудових відносин. Причому поза зв'язком з трудовими відносинами такі відносини не існують.

Як свідчить вищенаведене зв'язок цих відносин з трудовими підкріплюється здебільшого такими словами «нерозривно», «безпосередньо», «тісно». Вбачається, що застосування цих слів не впливає на розуміння природи цих відносин, а лише робить термінологічну конструкцію більш громіздкою. З огляду на це в подальшому для позначення цих відносин буде застосовуватися термін «відносини, пов'язані з трудовими».

У теорії трудового права також відсутня однастайність щодо кола цих відносин. Так, М. Г. Александров до відносин, пов'язаних з трудовими, відносив: а) відносини з матеріального забезпечення в старості, у випадку хвороби, інвалідності тощо; б) відносини з нагляду за охороною праці; в) відносини з розгляду трудових спорів; г) відносини між профспілковою організацією й адміністрацією підприємства (установи). На думку О. В. Смирнова, такими відносинами є: 1) організаційно-управлінські між трудовим колективом (або профспілковим комітетом) і адміністрацією підприємства (установи, організації); 2) з працевлаштування; 3) з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; 4) з нагляду за охороною праці і дотриманням трудового законодавства; 5) з розгляду трудових спорів. В. І. Прокопенко вказував на те, що поряд з трудовими в галузі суспільної організації праці створюються відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню трудящих, які також відносяться до предмета регулювання трудового права України. П. Д. Пилипенко відносинами, пов'язаними з трудовими, вважає відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці. З точки зору О. М. Ярошенка такими відносинами є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Б. К. Бегічев відносини, пов'язані з трудовими, поділяв на ті, що передують, супроводжують і впливають з трудових. До першої групи вчений відносив правовідносини з працевлаштування громадян як робітників та службовців, з професійного навчання безпосередньо на виробництві осіб, що раніше не мали професії (учнівство); до другої — правовідносини з участі профспілок і інших громадських організацій, трудових колективів, робітників та службовців в управлінні підприємствами (установами, організаціями), з нагляду за дотриманням законодавства про працю, із застосування дисциплінарної і матеріальної відповідальності при неналежному виконанні трудових обов'язків, а також з розгляду трудових спорів робітників та службовців, зайнятих на підприємстві (в установі, організації); до третьої — правовідносини з розгляду трудових спорів, що виникають звичайно при

припиненні трудових правовідносин і спрямовані, зокрема, на матеріальне забезпечення звільненого або поновлення його на роботі, на стягнення матеріальної шкоди, заподіяної у зв'язку з минулою трудовою діяльністю й ін. Точку зору щодо розподілу відносин, пов'язаних з трудовими, на три групи поділяють і інші вчені-трудовики (В. С. Венедіктов, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін.). Так, В. С. Венедіктов відносинами, що передують трудовим, вважає відносини з працевлаштування; відносинами, що супроводжують трудові, — відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця, відносини соціального партнерства, відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, процесуально-трудова відносини, відносини із соціального страхування; відносинами, що впливають із трудових, — відносини з пенсійного забезпечення.

Одразу слід відзначити, що відносини з пенсійного забезпечення не входять до предмета трудового права, оскільки вони є складовою предмета іншої галузі права — права соціального забезпечення. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю України містить ст. 256 з назвою «Пенсійне забезпечення», зміст її відсилає до інших законів. Стосовно відносин із загальнообов'язкового соціального страхування, які окремі фахівці також відносять до предмета права соціального забезпечення, переконаний, що їх необхідно включити і до предмета трудового права. Так, Кодекс законів про працю України містить главу, присвячену загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (гл. XVII).

Взагалі ж така розмаїтість думок щодо узагальнюючої назви цих відносин та їх кола пов'язана передусім з тим, що жоден кодифікований закон про працю України не закріплював ні першого, ні другого. Це стосується Кодексів законів про працю УРСР 1922 р. та 1971 р., а також Кодексу законів про працю РРФСР 1918 р., який формально був законом радянської Росії, але у той же час, з моменту створення Військово-політичного союзу радянських республік та прийняття 27 січня 1920 р. Постанови Всеукраїнського Револьюційного Комітету «Про об'єднання діяльності УРСР та РРФСР», поширював свою дію і на УРСР. Разом з тим деяким з вищезазначених відносин присвячувалися статті та навіть глави вказаних кодифікованих актів. Так, Кодекс законів про працю УРСР, прийнятий 10 грудня 1971 р., на момент прийняття містив, зокрема, такі глави: «Трудові спори» (гл. XV), «Професійні спілки. Участь робітників та службовців в управлінні виробництвом» (гл. XVI), «Державне соціальне страхування» (гл. XVII), «Нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю» (гл. XVIII).

Сьогодні правовідносинами, пов'язаними з трудовими, слід вважати: правовідносини з працевлаштування, правовідносини з організації та управління працею, правовідносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця, правовідносини соціального діалогу, правовідносини з вирішення трудових спорів, правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.

**Правовідносини з працевлаштування.** Вони, як правило, передують трудовим правовідносинам і виникають у зв'язку зі зверненням фізичної особи, яка підшукує собі роботу, або до додержавних органів, які сприяють працевлаштуванню, або до суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні. Суб'єктами правовідносин із працевлаштування є фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю та підшукує собі місце роботи, роботодавець, органи Державної служби зайнятості України та суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні. Розрізняють наступні види правовідносин із працевлаштування: між фізичною особою і органом працевлаштування з приводу сприяння в підшукуванні роботи; між органом працевлаштування та роботодавцем з приводу підшукування роботодавцю працівників, що мають певну професію, спеціальність та кваліфікацію, направлення фізичної особи до роботодавця для працевлаштування; між фізичною особою і роботодавцем з приводу працевлаштування.

**Правовідносини з організації та управління працею.** Вони супроводжують трудові правовідносини і покликані організувати трудові правовідносини й управляти ними в рамках конкретного підприємства, установи, організації. Суб'єктами правовідносин з організації та управління працею є роботодавець, уповноважені представники роботодавця, працівники, трудовий колектив, первинні профспілкові організації, вільно обрані представники працівників. Правовідносини з організації та управління працею пов'язані, передусім, з організацією виробничого процесу, запровадженням новітніх технологій у виробництво та заходів побутового, культурного і медичного обслуговування працівників. У рамках організації та управління працею роботодавець приймає локальні нормативно-правові акти та надає вказівки працівникам щодо вдосконалення процесу праці.

**Правовідносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця.** Вони можуть передувати трудовим правовідносинам або супроводжувати їх. Так, відносини професійного навчання, як правило, передують самостійному виконанню роботи за трудовим договором, відносини перепідготовки та підвищення кваліфікації переважно супроводжують трудові правовідносини і виникають у зв'язку з необхідністю підвищити кваліфікацію працівника або підготувати його до праці за іншою професією чи на іншому обладнанні. Суб'єктами правовідносин з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації є роботодавець, працівник та особа, яка здійснює професійне навчання, або перепідготовку, або підвищення кваліфікації. Професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця проводяться в межах робочого часу, встановленого трудовим законодавством для працівників відповідного віку, професії і виробництва.

**Правовідносини соціального діалогу.** Вони супроводжують трудові правовідносини та покликані забезпечити соціальну злагоду у сфері праці й будуються на суголосній основі та взаємному врахуванні інтересів

працівників та роботодавців, а також держави. Суб'єктами правовідносин соціального діалогу є: первинні профспілкові організації, вільно обрані представники працівників, роботодавець, уповноважені представники роботодавця, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування. Правовідносини соціального діалогу можуть бути як двосторонніми, так і тристоронніми. Так, на національному, галузевому та територіальному рівнях соціальний діалог будується на тристоронній основі (сторона працівників, сторона роботодавців та сторона держави), а на локальному рівні — на двосторонній основі (сторона працівників та сторона роботодавців). Правовідносини соціального діалогу виникають з приводу проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод.

**Правовідносини з вирішення трудових спорів.** Вони, як правило, супроводжують трудові правовідносини або впливають із них. Так, працівник, перебуваючи в трудових правовідносинах, може оскаржити в суді застосоване до нього роботодавцем дисциплінарне стягнення, а звільнений працівник може подати позов до суду з вимогою про поновлення його на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. Разом з тим трудовим спором є також спір між роботодавцем і фізичною особою, яка виявила бажання укласти з ним трудовий договір, щодо оскарження фізичною особою відмови роботодавця в укладенні трудового договору. Суб'єктами правовідносин з вирішення трудових спорів є фізична особа, працівник, роботодавець, первинна профспілкова чи інша уповноважена працівниками організація, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, комісія по трудових спорах, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж, вищестоящі органи та посадові особи. Зазначені правовідносини виникають з приводу вирішення трудових спорів як між окремим працівником та роботодавцем (індивідуальні), так і між колективом працівників і роботодавцем (колективні). Вирішення їх здійснюється спеціально уповноваженими на це органами: для індивідуальних трудових спорів це комісії по трудових спорах, суди, вищестоящі органи та посадові особи; для колективних трудових спорів — примирна комісія, трудовий арбітраж та суд.

**Правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.** Вони супроводжують трудові правовідносини та покликані забезпечити додержання роботодавцями норм трудового законодавства. Суб'єктами правовідносин з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства є Державна інспекція України з питань праці, Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна санітарно-епідеміологічна служба України, роботодавець, професійна спілка, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці. У межах зазначених правовідносин органи з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства перевіряють виконання роботодавцем вимог чинного трудового законодавства та правил охорони праці. У разі



виявлення порушень трудового законодавства та правил охорони праці ними виносяться рішення з усунення таких порушень. За необхідності посадові або службові особи органів нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства мають право притягати винних осіб до юридичної відповідальності.

7. З огляду на історію виникнення трудового права та певну близькість сфери його дії до сфери дії цивільного права окремі представники науки цивільного права ставили та ставлять під сумнів самостійність галузі трудового права. Так, М. М. Агарков ще у 1940 р. вказував на те, що трудові відносини належать до цивільного права, а радянське соціалістичне трудове право є частиною радянського соціалістичного цивільного права. Такий підхід переважно був обумовлений прагненням М. М. Агаркова вибудувати концепцію цивільного права як галузі, що регламентує все коло майнових відносин радянського суспільства: «майнові правовідносини, — вказував вчений, — є цивільними правовідносинами». М. М. Агарков зазначав, що трудові відносини на державних підприємствах, у колгоспах, у промисловій кооперації є видом економічних, майнових відносин, які не можна залишати осторонь під час розгляду органічних зв'язків між різними видами майнових відносин соціалістичного суспільства. Якщо залишити осторонь трудові відносини, то система соціалістичного цивільного права не відобразить тих органічних зв'язків, що існують між соціалістичною власністю, її відтворенням і задоволенням колективних і індивідуальних потреб, зокрема за допомогою утворення особистої власності громадян на їх трудові доходи і заощадження.

Сьогодні, коли принципове питання щодо самостійності трудового права в цілому знято, у науковій літературі продовжують з'являтися публікації, в яких, виходячи зі спільної приватноправової сутності цивільних і трудових відносин та певної недосконалості національного трудового законодавства, робляться висновки про взаємопроникнення цивільного і трудового права, про необхідність відновлення розподілу права на публічне і приватне, про те, що трудовий договір вичерпав себе. Так, Р. А. Майданик вказує на те, що в міру переходу до ринкової економіки робоча сила все більше набуває товарного характеру. При цьому поступово зникає межа між цивільним і трудовим правом, збільшується число цивільно-правових елементів, які використовуються при регулюванні трудових відносин, що свідчить про тенденції до повернення трудових відносин у їх первозданне лоно цивільного права. Інший фахівець — І. Гуцул наголошує на тому, що у сучасних умовах відбувається переоцінка місця і значення трудового договору і цивільно-правових договорів про працю в системі регулювання відносин найманої праці. Наявні окремі свідчення того, що трудовий договір як організаційно-правова форма здійснення найманої праці в умовах ринкової економіки вичерпує себе, а його місце поступово посідають цивільно-правові договори про працю.

Слід відзначити, що в юридичній науці була висловлена точка зору про необхідність віднесення певних видів цивільно-правових договорів до сфери дії трудового права. Так, відомий цивіліст Д. М. Генкін у 1940 р. зауважував, що до предмета радянського трудового права повинна бути віднесена уся галузь

правовідносин, основним змістом яких є праця. Тому необхідно провести перегляд низки інститутів, які відносять до цивільного права, а по суті вони є трудовими правовідносинами і тому підлягають включенню в трудове право. З цією метою необхідно зупинитися на договорі підряду (замовлення), який виконується окремим громадянином, договорі доручення і на питаннях авторського і винахідницького права.

Дана ідея знайшла свій розвиток в подальшому у працях вчених-трудоників. Так, А. С. Пашков висловлюється за віднесення до сфери дії трудового законодавства усіх угод про працю, які передбачають виконання робіт незалежно від їх строку і форми оплати, у тому числі цивільно-правових договорів підряду і доручення. Вчений обґрунтовує це тим, що будь-яка праця, в якій би формі вона не здійснювалась, підлягає охороні з боку держави. На думку В. М. Скобелкіна, питання про сферу дії Трудового кодексу можливо вирішити, визнавши пріоритет трудового законодавства при регулюванні відносин, пов'язаних із працею громадян.

Необхідно зазначити, що світове співтовариство робить певні кроки в напрямку поширення трудового законодавства на підрядних працівників. Так, у проектах Конвенції та Рекомендації МОП про працю на умовах підряду, що розглядалися на 85-й і 86-й сесіях МОП у 1997 р. і 1998 р., передбачалося поширити на підрядних працівників норми трудового законодавства, зокрема норми, що стосуються права на організацію і на ведення колективних переговорів; дискримінації в галузі праці і занять; мінімального віку прийому на роботу; тривалості робочого часу та інших умов праці; захисту материнства; компенсацій підрядним працівникам у випадку виробничої травми або професійного захворювання, що є наслідком виконання роботи з підряду. Однак рішення щодо прийняття цих документів не було ухвалене з огляду на відсутність єдиного підходу до такого кроку.

Така тенденція розвитку міжнародного законодавства уявляється вірною. Вважаємо, що людина, реалізуючи право на працю у будь-якій формі, повинна бути максимально захищеною, особливо в умовах економічної нестабільності. Цьому може сприяти саме трудове законодавство, яке спрямоване на забезпечення максимального захисту людини під час реалізації нею здатності до праці.

Історія науки трудового права пам'ятає гостру дискусію, яка почалася з 30-х років XX ст., щодо віднесення трудових відносин членів колгоспів та кооперативних промислових артілей до сфери трудового права. Як відомо, в радянський період було лише дві форми власності — єдина загальнонародна державна, на якій базувалася організація праці робітників та службовців, і колгоспно-кооперативна, на якій базувалася праця членів колгоспів та кооперативних промислових артілей. Правове регулювання трудових відносин членів колгоспів та кооперативних промислових артілей здебільшого здійснювалося спеціальними нормативними актами (Положення про промислову кооперацію, Примірний статут кооперативної промислової артілі, Примірний статут сільськогосподарської артілі, Примірний статут колгоспу тощо). Саме ці обставини і використали окремі вчені для обґрунтування

концепції обмеження сфери дії трудового права трудовими відносинами робітників та службовців. Разом з цим ними виділялася самостійна галузь права — колгоспне право, яке поряд з іншими відносинами охоплювало трудові відносини членів колгоспів. Прихильниками даної точки зору були такі відомі вчені, як М. Г. Александров, В. С. Андреев, К. П. Горшенін, М. Д. Казанцев. Так, М. Г. Александров вказував на те, що радянське трудове право поширюється на всіх робітників та службовців, а саме: а) на робітників та службовців державних соціалістичних підприємств (установ) і організацій; б) на робітників та службовців колгоспів або промислових артілей, тобто на громадян, що не є членами колгоспу (або промислової артілі), де вони працюють; в) на окремих громадян, що працюють за трудовим договором у особистому домашньому споживчому господарстві інших громадян. Колгоспне право регулює працю членів колгоспу у своєму колгоспі. На думку В. С. Андреева, відносини із застосування праці колгоспників у колгоспному виробництві становлять невід'ємну частину єдиного комплексу внутрішньоколгоспних відносин, що регулюються нормами колгоспного права і мають єдину форму внутрішньоколгоспних правовідносин разом з відносинами власності, колгоспного і присадибного землекористування і т. д. Відносини із застосування праці робітників та службовців складаються на основі державної (загальнонародної) форми соціалістичної організації праці, регулюються нормами трудового права і мають самостійну форму трудових правовідносин. М. Д. Казанцев зазначав, що трудові відносини в колгоспах регулюються не нормами Кодексу законів про працю, а особливими нормами права, що містяться в Статуті сільськогосподарської артілі і законодавстві, що його доповнює. Але ці відносини до галузі колгоспного права відносяться не тільки тому, що вони регулюються особливими нормами права, але насамперед, внаслідок того, що вони являють собою внутрішньоколгоспні відносини, які вимагають правового регулювання, дещо відмінного від правового регулювання трудових відносин на державних підприємствах.

Не менш відомі вчені (Д. М. Генкін, Л. Я. Гінцбург, В. М. Догадов, Ф. М. Левіант, А. Ю. Пашерстник, А. С. Пашков) обстоювали точку зору щодо поширення сфери дії трудового права на трудові відносини як робітників та службовців, так і членів колгоспів та кооперативних промислових артілей. Так, Д. М. Генкін вказував на те, що радянське трудове право єдине. Як в галузі правового регулювання праці робітників та службовців, так і в галузі правового регулювання праці членів колгоспів і членів промислових артілей воно базується на єдиних соціалістичних засадах сутності й організації праці в соціалістичному суспільстві. На думку А. Ю. Пашерстника, застосування до трудових відносин членів колгоспів і членів кооперативних промислових артілей спеціальних правових норм, що відображають специфіку цих відносин, не суперечить єдності радянського трудового права, відповідаючи принципу диференціації правового регулювання праці на основі врахування зв'язку трудових відносин з формами соціалістичної власності і особливостей цих відносин, що звідти випливають. «Ми не заперечуємо тісного зв'язку правового регулювання трудових відносин у колгоспах із правовим регулюванням інших

внутрішньокогоспних відносин, але навряд чи цей зв'язок може служити підставою для того, щоб розглядати трудові відносини в колгоспах за межами сфери дії радянського трудового права», — підкреслював А. Ю. Пашерстник.

Законодавець в ході проведення кодифікації трудового законодавства у 1970—1971 рр. дослухався точки зору першої групи вчених, звівши предмет регулювання трудового законодавства до трудових відносин робітників і службовців. Так, прийняті 15 липня 1970 р. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю в ст. 1 «Завдання радянського законодавства про працю» закріплювали, що радянське законодавство про працю регулює трудові відносини всіх робітників та службовців. Відповідно до ст. 3 «Регулювання праці членів колгоспів» Основ праці членів колгоспів регулюється статутами колгоспів, прийнятими на основі і відповідно до Примірного статуту колгоспу, а також законодавством Союзу РСР і союзних республік, що відноситься до колгоспів. Кодекс законів про працю Української РСР, прийнятий 10 грудня 1971 р., відтворив у ст. 1 та ст. 3 аналогічні положення, що містилися в статтях 1 і 3 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю.

Однак, незважаючи на таке законодавче вирішення цього питання, вищезазначена дискусія продовжувала тривати і далі. Так, на науково-координаційній нараді наукових і практичних працівників з проблем трудового права і соціального забезпечення, яка відбулася 11 — 13 грудня 1974 р. у Звенигороді, Л. Я. Гінцбург відзначив, що трудове право як галузь і як наука мають своїм предметом усі трудові відносини соціалістичного суспільства: і робітників, і службовців, і членів виробничих кооперативів, тобто членів колгоспів. За цим розумінням сфера трудового права як галузі і як науки ширше сфери дії Основ і КЗпП союзних республік. На тій же нараді С. О. Іванов висловився щодо доцільності дослідження шляхів зближення регулювання праці робітників, службовців і колгоспників з огляду на процес стирання істотних розходжень між умовами праці і життя у місті і селі. Вчений відзначав, що в найближчій перспективі, у міру економічного зміцнення аграрно-промислових об'єднань, повинна бути досягнута єдність у регулюванні праці на базі норм трудового права.

Незадовго перед розвалом Радянського Союзу 25 травня 1988 р. приймається Закон СРСР «Про кооперацію в СРСР», який у ст. 25 поряд з вказівкою на те, що трудові відносини членів кооперативів регулюються цим Законом і статутами кооперативів, містив відсильні норми, які прямо передбачали застосування до членів кооперативу норм трудового законодавства. Так, відповідно до ч. 4 та ч. 5 ст. 25 Закону, кооператив здійснює заходи для гарантування охорони праці, техніки безпеки, виробничої гігієни і санітарії, керуючись положеннями і нормами, встановленими для державних підприємств і організацій відповідних галузей народного господарства. Члени кооперативу, які своєю працею беруть участь у його діяльності, підлягають соціальному страхуванню і соціальному забезпеченню нарівні з робітниками і службовцями. Час роботи в кооперативі включається в трудовий стаж. Вагітним жінкам-членам кооперативу надається легша робота зі

збереженням середнього заробітку на попередній роботі. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і доглядом за дитиною, а також інші пільги для вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, надаються в порядку, передбаченому для жінок-робітників і службовців. Кооператив встановлює для його членів, молодших від 18 років, які беруть участь у його роботі, скорочений робочий день та інші пільги, передбачені чинним законодавством для робітників і службовців.

З набуттям Україною незалежності розпочався процес реформування вітчизняного законодавства, яке залишилося в спадок від Радянського Союзу, в тому числі і трудового. Так, Закон України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 05.07.1995 р. передбачив нову редакцію ст. 3 КЗпП, якою поширив певні норми трудового законодавства (щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів) на членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями.

З огляду на певну близькість предметів правового регулювання спірні питання виникали між представниками науки трудового та адміністративного права. Так, вчений-адміністративіст С. С. Студенікін у кінці 50-х років XX ст. запропонував концепцію широкого розуміння предмета адміністративного права. Вчений зазначав, що радянське соціалістичне адміністративне право регулює ті суспільні відносини, які виникають у процесі організації та здійснення виконавчо-розпорядчої діяльності. С. С. Студенікін вважав процес регулювання трудових відносин сферою трудового права. «Але, як відомо, — відзначав вчений, — керівник будь-якої організації наділений певними правами і обов'язками у сфері організації праці, наймання і звільнення, застосування заходів заохочення і стягнення тощо. Адміністрація здійснює покладені на неї завдання в порядку державного управління, і її повноваження є предметом радянського адміністративного права». У той же час незадовго до цього у підручнику «Радянське адміністративне право» (1945 р.) С. С. Студенікін писав: «Трудові відносини виникають і між адміністрацією підприємства або установи і громадянами. Керівник будь-якого державного органу наділяється правами і обов'язками у сфері наймання і звільнення працівників, організації праці, застосування заходів заохочення і стягнення».

Концепція широкого розуміння предмета адміністративного права знайшла своїх прихильників і в подальшому. Так, Ю. М. Козлов вказував на те, що в усіх випадках встановлення повноважень осіб адміністрації із керівництва трудовим процесом діють норми радянського адміністративного права. На це необхідно зважати, характеризуючи, наприклад, порядок здійснення нагляду за охороною праці, повноваження адміністрації з прийому на роботу, звільнення, заохочення і застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Усі подібні відносини безпосередньо складаються у сфері організації трудового процесу, тобто в управлінській сфері.

Як відомо, будь-яка колективна діяльність людей немислима без організації і управління. У зв'язку з цим ще К. Маркс зауважував: «Будь-яка

безпосередньо суспільна або спільна праця, яка здійснюється в порівняно крупному масштабі, потребує більшого або меншого ступеня управління, що встановлює погодженість між індивідуальними роботами і виконує загальні функції, які виникають з руху усього виробничого організму на відміну від руху його самостійних органів. Окремий скрипаль сам керує собою, оркестр має потребу в диригенті». При цьому К. Маркс підкреслював, що функція управління впливає із самої природи спільного процесу праці. Отже, відносини з приводу управління трудовим процесом становлять необхідну ланку організації колективної праці.

Сьогодні трудо-правова природа відносин з управління персоналом та організації роботи підлеглих керівництвом підприємства не підлягає сумніву. Так, усі повноваження керівника підприємства з управління працею підлеглих йому працівників регламентуються нормами трудового законодавства. Це визнають і сучасні вчені-адміністративісти, зокрема Д. М. Бахрах вказує на те, що управлінську діяльність адміністрації підприємств, установ стосовно їх працівників регулює трудове право.

Однак сьогодні ще залишаються дискусійні питання щодо сфери дії трудового та адміністративного права. Передусім з приводу віднесення сукупності правових норм про службу в органах державної влади до тієї або іншої галузі права. С. О. Іванов бачить проблему у тому, щоб визначити межу закінчення відносно державних службовців сфери дії трудового права і початку сфери дії адміністративного.

У сучасній науці адміністративного права існують різні підходи щодо галузевої належності відносин в сфері проходження служби в органах державної влади. Так, В. К. Колпаков, виділяючи в адміністративному праві правові інститути державної служби, адміністративної відповідальності, місцевого самоврядування та інші, вказує на те, що норми адміністративного права регулюють державно-службові відносини. Російський вчений-адміністративіст Д. М. Бахрах поділяє предмет адміністративного права на дві частини: «1. Внутріапаратні відносини. Відповідні юридичні норми закріплюють систему органів виконавчої влади, організацію служби в них, компетенцію органів і службовців, їхні взаємовідносини, форми і методи внутріапаратної роботи в державних органах. Сюди ж можна віднести відносини органів виконавчої влади з підлеглими їм організаціями, а також відносини адміністрацій організацій, діяльність яких регулюється адміністративним правом (військові частини, вищі навчальні заклади й ін.) з їх службовцями, учнями тощо. 2. Взаємовідносини адміністративної влади з підприємствами, установами, організаціями будь-яких організаційно-правових форм, із громадянами». Інший російський представник науки адміністративного права О. П. Коренєв зазначає, що відносини, які виникають у процесі праці службовців державних органів, соціальне забезпечення службовців у старості, у випадку хвороби, інвалідності, а також питання, пов'язані з охороною праці службовців, регулюються трудовим правом. Здійснюючи свої службові обов'язки і права, державні службовці вступають у державно-службові відносини, врегульовані адміністративним правом. Разом з

тим як носії особистих прав вони є учасниками трудових відносин, що регулюються трудовим правом.

Відомий вчений-трудолик Р. З. Лівшиць відзначав невірність вихідної позиції адміністративістів, згідно з якою усе, що відноситься до організуючої діяльності держави, — предмет адміністративного права. На думку вченого, така позиція об'єктивно призводить до поглинання майже усіх спеціальних галузей права адміністративним. Поширення адміністративних методів регулювання (що спираються на нерівність суб'єктів, на взаємодію влади і підпорядкування) на усю сферу управління могло б мати досить небажані наслідки, підсумовував вчений. У спільній праці «Реформа трудового законодавства: питання теорії» Р. З. Лівшиць і В. І. Нікітінський вказують на те, що вбачається доцільним розширити сферу дії законодавства про працю, поширивши його (з певними виключеннями) на працівників міліції, воєнізованої охорони всіх міністерств і відомств, працівників загонів з боротьби з градом, горнозаступальників і інших працівників мілітаризованої праці.

Є. Ж. Жанабілов зазначає, що за своєю галузевою приналежністю норми, які регулюють службово-трудова відносини осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, на перший погляд начебто належать до норм адміністративного права. Але аналіз їх свідчить, що вони неоднорідні за своєю юридичною природою. Ця неоднорідність обумовлюється в основному комплексністю правового регулювання службово-трудова відносин в органах МВС. Зокрема на формування змісту даних правовідносин впливають норми трудового законодавства.

На думку М. В. Молодцова, усі категорії осіб, що проходять той або інший вид державної служби — цивільної, військової або воєнізованої, можна вважати працівниками з найму у держави, службово-трудова відносини яких регулюються у певній частині трудовим правом (наприклад, з оплати й охорони праці) з особливостями, що встановлюються нормативними актами адміністративного права і враховуючими особливий характер їх службово-трудова діяльності.

У той же час окремі вчені-трудолики вважають, що сфера дії трудового права не повинна поширюватися на трудові відносини державних службовців; осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ та інших службовців правоохоронних органів. Як зазначає С. П. Маврін, трудове право не повинне займатися експансією усіх своїх прийомів правового регулювання на сферу так званих «службових» відносин. Не слід забувати і про те, що державна служба фактично виключає індивідуальне і колективне договірне регулювання службових відносин, і ця обставина породжує серйозні відмінності в правовому становищі традиційних для трудового права суб'єктів. Так, у даних відносинах фактично відсутня традиційна для трудового права фігура роботодавця. Замість нього є агент держави (орган, установа й ін.), що має суворо окреслене коло повноважень і фіксовані відповідним бюджетом фінансові можливості. П. Д. Пилипенко вказує на те, що предметом трудового права не охоплюються трудові відносини військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, Управління охорони вищих посадових осіб

України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції. Разом з тим трудові відносини державних службовців вчений відносить до сфери трудового права. У зв'язку з останнім хотілося б відзначити, що природа трудових правовідносин у сфері державної служби й у сфері служби, наприклад, в органах внутрішніх справ ідентична, оскільки відносини базуються на принципі підпорядкованості нижчестоящих вищестоящим, більшість умов служби регламентується спеціальним законодавством, що встановлює певні особливості проходження служби, у ролі роботодавця виступає державний орган. Отже, якщо до предмета трудового права відносити трудові відносини державних службовців, то за логікою і трудові відносини осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ також необхідно відносити до предмета цієї галузі права.

Економіка сучасних країн заснована на поділі праці, тобто на відносному розмежуванні видів діяльності. Таке розмежування в економіці країни здійснюється за галузевим принципом, спочатку за групами галузей (сільське і лісове господарство, обробна промисловість, будівництво, транспорт, зв'язок, торгівля тощо) в подальшому диференціація відбувається за окремими галузями і підгалузями. Так, в обробній промисловості виділяється машинобудування, що, у свою чергу, структурується за видами виготовлених машин, приладів і апаратів.

Суспільний поділ праці призвів і до відособлення служби в правоохоронних органах як різновиду трудової діяльності. Як зазначає С. О. Іванов, «... служіння державі є праця, трудова діяльність громадян».

За своєю сутністю служба в правоохоронному органі є найманою працею. У юридичній літературі виділяють такі особливості найманої праці: по-перше, суб'єктом найманої праці є юридично вільна людина, що розпоряджається своїми здібностями до праці зовсім самостійно і керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, може застосовуватися винятково на підставі договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що вільно пропонує на ринку праці для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, що вийшов на цей ринок із пропозицією заміщення наявної в нього вакансії (робочого місця, посади); по-третє, застосовується на засадах підлеглості роботодавцю.

Вступ на службу до правоохоронного органу є результатом реалізації громадянами права на працю. Так, громадянин України, який має конституційне право вільно та самостійно вибирати рід діяльності, вибирає службу в конкретному правоохоронному органі і це відбувається не в примусовому або обов'язковому порядку, а в добровільному на основі вільного вибору. Таким чином, громадянин України вступає у трудові правовідносини з певним правоохоронним органом, який виступає як роботодавець.

Для віднесення цих відносин до сфери трудового права не має принципового значення той факт, що такі відносини виникають у результаті акту призначення або обрання на посаду, а не укладення трудового договору, як



для працівників підприємств. Головне, на нашу думку, полягає в тому, що акту призначення або обрання на посаду передую згода громадянина, якою він виразив своє позитивне ставлення до такого призначення (обрання). Більше того, в окремих випадках національний законодавець закріплює як підставу виникнення трудових правовідносин зі службовцями певних правоохоронних органів контракт.

Службі в правоохоронних органах притаманний несамостійний характер, оскільки вступ на службу має своїм наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця. Службовець входить до складу персоналу певного правоохоронного органу, діє не у власних інтересах, а в інтересах правоохоронного органу, сприяючи досягненню цілей і виконанню завдань, що поставлені перед останнім. У процесі праці службовець як особа, позбавлена власних засобів виробництва і тому змушена застосовувати свою працю в правоохоронній сфері, неминуче підкоряється владі роботодавця. Праця в правоохоронному органі підпорядковується певному розпорядку та оплачується з коштів цього органу за встановленими нормами.

Як відомо, несамостійна, наймана праця більшістю вчених визначається як основний критерій предмета галузі трудового права. Так, ще Й. С. Войтинський у 1925 р. вказував на те, що предметом трудового права є правова організація несамостійної праці. Вчений підкреслював: «При несамостійній праці працівник завжди протистоїть хазяїну, протистоїть підприємцю або адміністрації підприємства, установи або господарства. Це суспільні відносини працівника до власника або до представника власника засобів виробництва і, разом з тим, до організатора виробництва є трудове відношення». Сучасний російський вчений-трудолик С. П. Маврін при визначенні основного критерію предмета галузі трудового права оперує терміном «невільна, або залежна (керована) праця». «Безсумнівно, що та особа, — вказує С. П. Маврін, — яка поєднує у собі функції власника засобів виробництва, сама організовує свою працю і керує нею, тобто здійснює ... діяльність в умовах самоорганізації виробництва і самоврядування працею. У процесі ж застосування праці до чужих засобів виробництва функція організатора виробництва і суб'єкта управління працею належать роботодавцю... У другому випадку праця працівника є керованою і в цьому сенсі невилною, або залежною від роботодавця. Праця, названа самостійною, по суті справи є праця автономна, вільна і, значить, незалежна, принаймні в процесі її здійснення, від прямого керування з боку якого-небудь роботодавця. Таким чином, з погляду організації виробництва і управління працею можна говорити про вільну, або незалежну (самокеровану) і невилну, або залежну (керовану) працю». Як свідчить наведене, в останньому випадку незважаючи на використання дещо іншої термінологічної конструкції суть є тією ж самою.

Виходячи з вищезазначеного відносини, що виникають між службовцями, з одного боку, і правоохоронними органами, з іншого боку щодо проходження служби, є трудовими відносинами. На зауваження окремих науковців, які вважають, що до певної галузі права відносяться тільки ті відносини, які врегульовані відповідним їй законодавством, зазначимо, що зв'язок різних груп

суспільних відносин з тією або іншою галуззю права визначається насамперед їх сутністю та змістом. Звичайно, кожна група суспільних відносин регулюється в основному актами відповідної галузі законодавства, що повинно враховуватися при визначенні сфери дії тієї або іншої галузі права. Але все-таки це вторинна, а не первинна ознака, наслідок зв'язку з даною галуззю права, а не її причина.

Тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їх праця не регулюється трудовим правом. Просто через специфічність їх праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання і відносяться до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію.

Так, ще С. Л. Рабінович-Захарін зазначав, що трудовому праву, як ні одній іншій галузі права, властиве явище диференціації. На думку вченого: «трудове право, єдине у своїх основах, не може бути однаковим за конкретним змістом і характером норм для усього кола своєї дії. Диференціація в усіх своїх проявах служить в основному одній меті — конкретизації єдиних начал трудового права, їх найбільш діючому оптимальному застосуванню до найрізноманітніших умов».

Слід зазначити, що на міжнародному рівні спостерігається тенденція до поширення трудового права на трудові відносини державних службовців. Так, Міжнародна організація праці у 1978 р. прийняла Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151, у якій йдеться про державних службовців як про найманих працівників. Відповідно до ст. 1 Конвенції вона застосовується до всіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій. Стаття 5 Конвенції закріплює, що організації державних службовців користуються повною незалежністю від державних органів влади. Організації державних службовців користуються належним захистом від будь-яких актів втручання державних органів влади у їх створення, діяльність або управління ними. Згідно зі ст. 9 Конвенції державні службовці користуються, як і інші працівники, громадянськими та політичними правами, які мають велике значення для нормального здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримуватись зобов'язань, визначених їхнім статусом і характером виконуваних ними функцій.

Як зазначає дослідник зарубіжного трудового права І. Я. Кисельов, в останні десятиріччя на Заході спостерігається тенденція до розширення сфери застосування трудового права, до поширення його захисних положень на категорії трудящих, що не відносяться до найманого персоналу, зокрема державних службовців. Деякі положення трудового права стали поширюватися на поліцейських і військовослужбовців. В Англії і у Франції, наприклад, допускається укладання державними службовцями колективних договорів. Більше того, у Франції, а також в Італії, Канаді, Швеції, Греції та у деяких інших країнах дозволені страйки державних службовців. І хоча таких країн, слід визнати, небагато, надання державним службовцям права на страйк

свідчить про те, наскільки далеко зайшло стирання розходжень у трудових правах робітників та службовців.

Більшість вчених-трудоників до сфери дії трудового права не відносять відносини, пов'язані з працею осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, та службою військовослужбовців строкової служби. Так, В. С. Венедіктов зазначає, що існують категорії осіб, трудові відносини яких не входять у предмет трудового права. До них відносяться військовослужбовці строкової служби, включаючи осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу, і особи, що відбувають покарання. Праця зазначених категорій є результатом не реалізації ними свого права на працю на основі вільного вибору трудової діяльності, а виконання в першому випадку військового обов'язку, а в іншому випадку вона носить примусовий характер і застосовується з метою виправлення і перевиховання засуджених у дусі чесного ставлення до праці. П. Д. Пилипенко вказує на те, що трудове законодавство не поширюється на трудові відносини з громадянами, призваними на дійсну військову службу в порядку виконання громадянами чоловічої статі свого військового обов'язку. Праця осіб, призваних на альтернативну (невійськову) службу, є результатом не реалізації ними свого права на працю, а виконання військового обов'язку. Залучення позбавлених волі до суспільно корисної праці відбувається відповідно до Виправно-трудоного кодексу України.

Дійсно, залучення до праці засуджених до позбавлення волі та служби військовослужбовців строкової служби і осіб, які проходять альтернативну (невійськову) службу, будується на засадах примусовості та обов'язковості, а не на принципі свободи праці. Іншими словами, праця та служба зазначених категорій є не правом, а обов'язком. Разом з тим вважаємо, що регулювання обов'язкової та примусової праці не повинно повністю виключатися зі сфери впливу трудового права, оскільки відсутність належного захисту такої праці суперечитиме принципам соціальної, правової держави, якою відповідно до Основного Закону є Україна.