

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. Тараса Шевченка

на правах рукопису

ПАНАСЖИ ОЛЕГ ТЕРЕНТІЙОВИЧ

АКСІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Спеціальність 12.00.05 - трудове право, правознавство соціального забезпечення

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

КИЇВ - 1994



00778363 (Y)

дисертацією є рукопис  
Роботу виконано на ка  
факультету Київського

Науковий керівник  
доктор юридичних наук,  
професор

ПРОКОПЕНКО Володимир Іванович

Офіційні опоненти  
доктор юридичних наук, професор КОСЮБРА Микола Іванович  
кандидат юридичних наук, доцент ГОД Василь Якович

Провідна організація Українська академія внутріш-  
ніх справ, м. Київ

Захист відбудеться " " 15.11 1994 р. о 16<sup>00</sup> год.  
на засіданні спеціалізованої вченої Ради Д.058.18.14 Київсь-  
кого університету ім. Т. Шевченка за адресою 252501, м. Київ  
МСП, вул. Володимирська, 50

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці  
Київського університету ім. Тараса Шевченка (м. Київ,  
вул. Володимирська, 58)

Автореферат розіслано " " \_\_\_\_\_ 1994 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої Ради  
кандидат юридичних наук, доцент

В. П. Шибіко

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. Тараса Шевченка

на правах рукопису

ПАНАСЮК ОЛЕГ ТЕРЕНТІЙОВИЧ

АКСІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Спеціальність 12.00.05 - трудове право, право соціального забезпечення

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

КИЇВ - 1994

AB 31,104

## Вступ

Актуальність теми дослідження. Проведення реформи, що пов'язана з розширенням демократичних начал у суспільстві та виробництві; необхідність створення нової моделі трудових відносин, що ґрунтується на різноманітності форм власності; поєднання праці найманих працівників, що потребує забезпечення відповідних гарантій, та свободи підприємницької діяльності, власників засобів виробництва; правовий нігілізм, носіями якого є як громадяни, так і інші учасники трудових відносин, - ці та інші процеси виступають об'єктивними обставинами, що формують потребу у нових правилах поведінки. Такі правила необхідні для того, щоб втілювати суспільні ідеали, які забезпечують моральну основу функціонування суспільства та держави, а разом з тим систему цінностей, що обумовлює трудову поведінку громадян, як учасників процесу виробництва та деякі інші фактори, котрі не можна не враховувати при створенні та застосуванні норм трудового права.

Актуальність даного дослідження визначається тим, що у теорії трудового права аксіологія не знайшла належного відоб

раженна, у зв'язку з чим не у повній мірі використовується для розвитку правової науки та практики регулювання трудових відносин. Це можна пояснити тим, що у юридичній літературі дана проблематика знайшла більшою частиною відображення у роботах з теорії права, а монографічні та дисертаційні дослідження стосовно трудового права відсутні. До речі, наукова новизна та теоретичний потенціал дозволяє теорії цінностей поєднуватись з більш традиційним інформаційно-управлінським підходом до організації трудової поведінки людини, методами якого виступають системний аналіз, порівняльне правознавство, історичний, статистичний аналіз та ін.

При цьому у роботі використані джерела, що відображають широкий спектр думок з різних питань застосування трудового права і охоплюють період приблизно у двадцять-тридцять років. Такий часовий проміжок вибрано не випадково, він пов'язаний із становленням аксіології як самостійної наукової течії в межах офіційно "пануючої" філософії, з роботами Здравомислова А.Г., Рабіновича П., Ручки А.А., Тугаринова В.П. та інших науковців, а також формуванням правової аксіології, що стало можливим завдяки дослідженням Алексєєва С.С., Бару М.П., Демідова Ю.А., Кашаніної Т., Неювських Н., Пітецького В., Соловйової Т., Шалченко С.Д. та деяких інших вчених.

Не можливо не відмітити, що деякі з розглянутих позицій мають певні ідеологічні нашарування, що є наслідком стану науки взагалі та правової науки зокрема. Їх використання у даній роботі пояснюється тим, що самі по собі вони є досягненням правової науки, ілюструють значимість загальнолюдських ідеалів незалежно від політичних доктрин. Саме тому ав-

тор дозволив собі використання цих джерел в тексті роботи у первісному вигляді, навіть без термінологічної адаптації до сьогоднішньої ситуації на Україні, для того, щоб підкреслити, що можливість провести дане дослідження склалась завдяки зусиллям багатьох вчених.

Створення законів та інших нормативних актів, їх застосування до нових суспільних (насамперед трудових) відносин та іншого соціального середовища потребує відповідного методологічного підходу, що може бути забезпечений застосуванням як традиційних, так і нових засобів. Один з таких нетрадиційних та відносно нових засобів покладений в основу цієї роботи. Він полягає в тому, що як об'єкт аналізу та засобу розвитку дійсності розглядається інтерес та потреба суб'єкту відносин.

Методологічною основою дослідження виступає відносно новий та самостійний морально-соціологічний напрям - теорія цінностей або аксіологія.

Категорії "інтерес" та "потреба" використовуються науковцями різного фаху, політичними діячами, вони мають значення і для кожного громадянина держави. Як свідчить історія правового регулювання, прагнення звернутися до цих понять не залежить від зміни ідеологій, системи цінностей, що забезпечують функціонування держави.

При написанні роботи вивчено літературу з історії та теорії права, трудового права, а, оскільки метод дослідження пов'язаний з іншими науковими дисциплінами - роботи з політекономії, психології, соціології.

Правовою основою дослідження є чинне законодавство про працю України за станом на 1 травня 1993 року.

крім того вивчено ряд нормативних актів інших держав. Наприклад, Закон Естонської Республіки від 15 квітня 1992 року "Про трудовий договір", Закон Литовської Республіки від 17 березня 1992 року "Про регулювання колективних спорів" та деякі інші акти.

Емпіричну базу дослідження складають дані соціологічного дослідження, що проведене автором протягом 1989 - 1991 року серед студентів юридичного факультету Київського університету, узагальнені дані втілення системи договірної регулювання трудових відносин у ряді державних установ, а також узагальнення практики розгляду трудових спорів судами України різних рівнів.

**Предмет, мета та завдання дослідження**  
Основна ідея роботи полягає в тому, щоб розглянути з використанням теорії цінностей механізм регулювання трудових відносин.

На перший погляд ця ідея дещо виходить за межі предмету дослідження, що визначений назвою роботи. Такий висновок можна зробити, якщо виходити з логіки побудови системи галузі права. Однак специфіка аксіологічного підходу полягає у тому, що для дослідження мають значення усі явища, що забезпечують зв'язок з інтересом (потребам).

Усе це було причиною звернення саме до механізму регулювання трудових відносин як специфічного інструменту управлінської діяльності, що дозволяє реалізовувати у трудовій поведінці інтереси і задовольняти потреби. Такий підхід стосується стратегії управлінської діяльності і відбивається на трудовій поведінці не через встановлення конкретних правил поведінки, а через визначення відносних меж

поведінки.

Предметом дослідження виступає специфіка прояву теорії цінностей у процесі регулювання трудових відносин.

Метою дослідження є комплексне вивчення проблем теорії цінностей стосовно правового регулювання праці, вироблення науково обґрунтованих вимог та рекомендацій по створенню концепції нормотворення та нормоагстосування.

Для досягнення вказаної мети у дисертації ставляться такі завдання: визначення ціннісної структури трудового права, розгляд її елементів.

Наукова значимість дослідження полягає у тому, що:

- аналіз механізму правового регулювання праці, насамперед його основної ланки - трудового права, ґрунтується на використанні аксіологічного підходу;

- сутність ціннісної проблематики охоплює не тільки галузь права, а й умови її розвитку та деякі інші фактори;

- з використанням відповідного понятійного апарату розглянуто її складові частини трудового права, що визначають його позитивну значимість як регулятора суспільних відносин;

- пропонується система принципів трудового права; узагальнююча категорія, що виражає сутність трудових відносин;

- розроблено методикку використання оціночних понять.

На захист винесено такі питання:

1. Цінність трудового права є проявом одночасно об'єктивної необхідності регулювання трудових відносин та існуючої у конкретний відрізок часу можливості бути таким регулятором.

2. Основою аналізу цінності трудового права є система за-

гальнолюдських ідеалів. Таких, як свобода, рівність, безпека і т.п. Або, іншими словами, те, наскільки норми трудового права сприяють втіленню вказаних ідеалів у суспільне життя.

3. Роль трудового права як цінності визначається елементами його ціннісної структури. Та, насамперед, специфікою основного носія аналітичної для суб'єктів трудових відносин інформації.

4. Розширення числа суб'єктів, які пов'язують реалізацію своїх інтересів з нормами трудового права веде до підвищення цінності трудового права.

При цьому можливий підхід зводиться до наступного: трудове право регулює усі форми використання людиною своїх здібностей до праці.

5. Як узагальнююча категорія для системи відносин, що регулюються трудовим правом, є категорія "робочий час", яка визначається автором як період часу на протязі якого діяльність людини з точки зору організації, цілей, результатів носить суспільний характер, пов'язана з задоволенням (реалізацією) не тільки особистих, але й суспільних потреб (інтересів).

Така категорія виступає критерієм при визначенні предмета трудового права.

6. Зміст правового регулювання (цілі, завдання, бажані результати) відображають принципи права.

Сформулювати і закріпити в нормах трудового права прості, а тому зрозумілі усім учасникам трудових відносин початкові ідеї, що забезпечуючи системність впливу на відносини, ав'язані нормотворчості та нормовикористання на різних рівнях - один із шляхів забезпечення позитивної ролі

цієї галузі права.

Система принципів вказує якою бачиться модель функціонування трудових відносин у суспільстві.

7. Норма трудового права повинна з'явитися не раніше і не пізніше, ніж це потрібно. Осць чому умовою дійсного регулювання трудових відносин виступає актуальна потреба (інтерес). Проявом актуальності виступає виникше протягом розвитку трудових відносин і самого трудового права протиріччя, "анахронізму" та вирішення яких потребує відповідного механізму.

8. Для досягнення найбільшої аксіологічної обґрунтованості норм трудового права, у т.ч. відповідності потребам і інтересам учасників трудових відносин, дозволяє договірне регулювання. Використання переваг договірного регулювання трудових відносин можливе при виконанні слідувчої умови: така регламентація процедури договірного регулювання, яка забезпечує на всіх його стадіях досягнення угоди, виконання досягнутої угоди (в т.ч. вирішення спорів), контроль за виконанням угоди, рівність і свободу учасників відносин.

9. Умовою підвищення цінності трудового права є використання специфічних прийомів, наприклад таких, як застосування оціночних понять, що дозволяють забезпечити аксіологічну динаміку норм.

Практична значимість полягає у тому, що:

- висновки, зроблені у дисертації, істотно доповнюють та розвивають теорію трудового права, а саме, про систему принципів, сферу регулювання;

- результати дослідження можуть бути покладені в основу

подальшого вивчення проявів теорії цінностей у процесі правового регулювання, наприклад, для визначення показників цінності трудового права у цілому, окремих інститутів або норм і т.п., встановлення аксіологічної обґрунтованості;

- висновки можуть бути використані при розробці концепції трудового права в нових умовах; при підготовці нового законодавства про працю, локальних нормативних актів;

- положення дисертації можуть бути використані у процесі викладання курсу "Трудове право", спецкурсів та проведення практичних занять.

А п р о б а ц і я деяких висновків, обґрунтованих у ході дослідження, мала місце при підготовці та втіленні контрактної системи найму на роботу у концерні "Укрзапром", МНЦ "ВІДГУК".

#### ЗМІСТ РОБОТИ

Г л а в а п е р ш а - "Теорія цінностей як метод вивчення трудового права" - присвячена викладенню основних положень аксіології.

У правовій науці поряд з інформаційним підходом до аналізу будь-якої системи правових норм, що реалізується через методи порівняльного правознавства, історичного аналізу та інших та який передбачає удосконалення права через зміну окремих норм, інститутів, можливе і необхідне використання ціннісного підходу.

Специфіку ціннісного підходу виражають основні поняття, головним серед яких є поняття цінності. При цьому очевидний зв'язок цього поняття з двома категоріями, які використовуються багатьма науковими дисциплінами. Мова йде

про "потребу" та "інтерес".

Потреби та інтереси в усій різноманітності і складності виступають "призмов", через яку, шляхом оцінки, предмети та явища навколишнього середовища визначаються людиною як цінності. Саме це положення відображає суть аксіологічного підходу, на основі якого сформувалась правова аксіологія. Розвиток правової аксіології пов'язаний з науковими працями Алексеєва С.С., Рабіновича П.М., Явича Л.С., Неневськи Н. та деяких інших вчених.

Позитивна значимість галузі права, в тому числі і трудового, не може бути зведена до його функцій або розглянута як показник його ефективності.

Оскільки відбувається розвиток трудових відносин, а з ним зміна потреб та інтересів їх учасників, соціальна цінність не може розглядатися як абстрактна та незмінна властивість трудового права. Можливість бути цінністю, тобто сприяти задоволенню потреб та реалізації інтересів, забезпечується внутрішньою ціннісною структурою трудового права, яка включає певні елементи.

Цінності, що пов'язані з функціонуванням трудового права, якнайкраще ілюструє історія правового регулювання праці, аналіз якої дозволяє не тільки виділити суспільні ідеали, на яких базується це регулювання, але й оцінити, як ці ідеали відображаються в діючих нормах трудового права. До таких ідеалів, на нашу думку, відносяться: свобода, рівність, справедливість, демократія, порядок, безпека та інші.

Перш за все, хотілось би відмітити свободу як ідею, що "увійшла" в процес регулювання відносин, пов'язаних з працею. Її прояв знайшов відображення у вигляді правил, згідно

з якими особиста свобода розглядалась як необхідна умова для виконання певної діяльності. Найперші правила відносно такого роду умов встановлювались для державної служби. Норми з цього приводу можна знайти в законах рабовласницьких та феодальних держав.

Проте, найповніше вказані ідеали проявляються у період становлення та розвитку способу виробництва, заснованому на використанні праці найманих робітників і знаходять закріплення в законодавстві про порядок та умови укладання трудового договору, тривалість робочого часу, соціальне страхування, про порядок створення і діяльності професійних спілок, вирішення трудових конфліктів та ін.

Загальнозначимі суспільні ідеали реалізуються у трудовому праві через його аксіологічну (ціннісну) структуру, що є сукупністю явищ (далі - елементів ціннісної структури), які безпосередньо забезпечують зв'язок з потребами та інтересами учасників трудових відносин. Крім того, позитивна значимість має зовнішні прояви, які є показниками цінності.

Елементи, з точки зору їх впливу на забезпечення цінності, мають різне значення.

Одним з важливих елементів ціннісної структури трудового права виступає норма трудового права. Значимість норми визначається тим, як вона, встановлюючи те чи інше правило поведінки, забезпечує реалізацію більш загальних соціальних цінностей. Ця здатність норми трудового права пов'язана з її об'єктивними ознаками, та відрізняє норму права від норм моралі, політичних та інших соціальних норм. Наявність означених якостей забезпечує правилам поведінки, що закріплені в нормах, загальнообов'язковість і створює, у випадку втілення

в них загальнолюдських цінностей, умови для їх реалізації в тій частині суспільного життя, що пов'язана з функціонуванням трудових відносин.

Виступаючи правилом поведінки, норма права, з точки зору її змісту, є джерелом відповідної інформації. Значимість норми як джерела інформації про поведінку учасника трудових відносин визначається двома обставинами. По-перше, тим, наскільки така інформація адекватна середовищу, в якому повинна застосовуватись норма. Іншими словами, інформація про поведінку повинна відповідати потребам та інтересам виникнення та функціонування трудових відносин, з одного боку, та індивідуальним потребам і інтересам учасників цих відносин, з іншого боку. По-друге, інформація повинна відповідати певним вимогам з точки зору стилю та форми, а також бути доступною для учасників трудових відносин. Дані обставини є умовами для усвідомлення суті інформації, що міститься у нормах, із врахуванням можливості її переводу в площину прав та свобод, і внутрішнього прийняття (інтеріорізації) встановленої моделі поведінки.

Складність, різноманітність, індивідуальність інтересів та потреб і, в той же час, їх спільність, про яку можна говорити в тому плані, що засобом задоволення потреб та реалізації інтересів служить праця - все це визначає роль норми трудового права як одного із засобів забезпечення взаємодії потреб та інтересів. Вказана взаємодія можлива в різних формах: 1) узгодження або гармонізація; 2) конфлікт; 3) забезпечення пріоритету.

Забезпеченню взаємодії інтересів в плані реалізації у нормах трудового права повинні сприяти відповідні механізми.

При цьому відмінність трудового права від інших галузей права полягає в тому, що воно надає можливість максимально враховувати і зв'язувати інтереси суспільства в цілому, конкретного підприємства, особисті інтереси працівника.

У д р у г і й г л а в і - "Основні цінності трудового права" розглядаються ті елементи трудового права, що, на думку автора, є найбільш важливими у ціннісній структурі.

Показником цінності трудового права є обсяг потреб, які задовольняються з його допомогою. Вказані потреби певною мірою мають однакову специфіку, пов'язану з однорідністю відносин, врегульованих трудовим правом. Саме тому предмет трудового права має власне значення та виступає елементом ціннісної структури.

Місце предмету у ціннісній структурі трудового права визначається тим, що, встановлюючи коло відносин, які регулюються трудовим правом, ми виділяємо відповідну групу потреб та інтересів, задоволення і реалізація яких пов'язана з нормами трудового права. Саме тому, одним із засобів підвищення цінності трудового права є розширення його предмету.

Розвиток трудових відносин, їх різноманітність, на перший погляд, обумовлює саме такий шлях підвищення цінності трудового права, який можна назвати кількісним або екстенсивним. Незважаючи на те, що нормативно закріплена "широка" сфера дії трудового права (Ст.3 КЗпП України у ред. від 26.03.91 р.), відкритим залишається питання про критерій, за допомогою якого можна було б обмежити предмет трудового права.

Такий критерій необхідний не тільки для того, щоб обмежи-

ти або розширити сферу дії трудового права, але й для того, щоб виключити з процесу регулювання трудових відносин та розвитку трудового права елемент випадковості, суб'єктивності і навіть свавілля, а також пояснити винятки, якщо в них виникає необхідність.

Критерієм повинна виступити категорія, що є узагальнюючим виразом всієї системи трудових відносин. Ця категорія - робочий час, що визначається як проміжок часу, протягом якого діяльність людини носить, з точки зору організації, мети, результату, суспільний характер.

Отже, аналіз організації, мети та результату праці дозволяє зробити висновок про те, що ті чи інші відносини носять суспільний характер, охоплюються поняттям робочого часу і є складовою частиною предмету трудового права.

Серед факторів, які визначають цінність трудового права, певне місце займають принципи трудового права. Їх ціннісна роль визначається тим, що вони забезпечують його розвиток та застосування.

Плані визначення принципів права, що пропонуються у юридичній літературі, підкреслюють дві особливості даного явища: перша - особлива роль по відношенню до норм трудового права (керівна, провідна), друга - обов'язкове закріплення в правових нормах (нормативність).

Принципи права можна класифікувати таким чином, по відношенню до якої сукупності норм проявляється їх роль: загальноправовий принцип - міжгалузевий принцип - принцип трудового права - принцип правового інституту.

З правовим принципом певною мірою перекликається поняття "аксіома", що має аксіологічну природу. Відносно співвідно-

шення аксіом і принципів існують різні думки. Найважливіша риса, а поряд з цим і перевага аксіом - простота та очевидність. У зв'язку з цим їх відповідність потребам та інтересам учасників трудових відносин не викликає сумніву. Регулятивна роль трудового права була б значно більшою, якби правила поведінки, встановлені в нормах, мали ці якості.

На думку автора, відмінність між аксіомами і принципами встановлюється за наступними критеріями: зміст, спосіб формулювання, форма закріплення. Але ці відмінності не настільки протилежні, щоб виключати можливість взаємного обміну, збагачення одного явища за рахунок якостей іншого. Отже визнаючи можливість існування правових аксіом, слід підкреслити, що не кожна правова аксіома може виступати в ролі принципу для певної сукупності норм, так само, як і принцип може не мати аксіоматичних рис. Існування положень, що поєднують в собі риси принципів та аксіом дозволило по іншому поглянути на питання про забезпечення виконання таких правил поведінки (у тому числі на необхідність державного примусу).

Питання про принципи - одне із слабких місць трудового права. Декларативний характер та застарілий зміст, зайва політизація, яка приводила до змішування принципів трудового права з принципами організації праці - це лише деякі обставини, які дозволяють сказати, що подальший розвиток трудового права передбачає підвищення уваги до принципів трудового права, оскільки, образно кажучи, якщо "букву" закону несуть в норми, то його "дух" втілюють в собі принципи.

Принципи трудового права містять стійку інформацію, створюють можливість забезпечення єдиного та, в необхідній мірі диференційного підходу до правового регулювання тру-

дових відносин. Це особливо важливо для дійсного поєднання централізованого і локального, нормативного і договірною, а також індивідуального регулювання.

Проте говорити про систему принципів, яка зайняла б відповідне місце в ціннісній структурі трудового права, на думку автора, можна лише після того, як будуть визначені і зафіксовані вихідні начала всієї галузі права. При цьому важливою умовою існування системи принципів виступає їх ієрархія, яка передбачає їх зв'язок на різних рівнях та відсутність протиріч.

Автор пропонує таку систему принципів:

1. Загальногалузеві: принцип єдності трудового права; принцип стабільності трудових відносин; принцип соціальної підтримки і мінімальних державних гарантій; принцип добровільності праці і заборони примусу та дискримінації.

2. Принципи окремих інститутів:

- колективний договір: принципи обов'язковості; принцип універсальності та взаємної обов'язковості умов, принцип погоджувальної процедури;

- трудовий договір: принцип рівноправності сторін; принцип визначеності трудової функції; принцип обґрунтованості звільнень;

- забезпечення зайнятості: принцип сприяння повній, продуктивній, вільно вибраній зайнятості; принцип посередництва при забезпеченні зайнятості;

- робочий час: принцип нормальної тривалості;

- час відпочинку: принцип авансування чергової відпустки;

- заробітна плата: принцип обумовленості оплати праці; принцип відсутності обмежень розміру заробітної плати; прин-

цип самостійності; принцип обмеженості відрахувань із заробітної плати;

- гарантії та компенсації: принцип відшкодування додаткових витрат; принцип створення необхідних умов праці;

- матеріальна відповідальність: принцип єдності умов та диференціації матеріальної відповідальності;

- трудова дисципліна: принцип особистої відповідальності; принцип обґрунтованості та обмеження стягнень; принцип самостійності при визначенні стимулів до праці;

- охорона праці: принцип пріоритету життя та здоров'я працівника; принцип обов'язковості вимог з охорони праці;

- праця молоді: принцип вікового мінімуму; принцип відповідності умов праці;

- трудові спори: принцип паритетності створення органів, принцип державного посередництва;

- діяльність профспілок: принцип вільного об'єднання; принцип незалежності діяльності; реєстраційний принцип створення;

- нагляд та контроль: поєднання загального та спеціального нагляду і контролю; принцип поєднання державного і громадського нагляду і контролю;

- соціальне страхування: принцип обов'язковості державного страхування, принцип цільового використання коштів.

Таку систему принципів трудового права пропонує автор. Не відкидаючи можливого доповнення та зміни, її необхідно розглядати як елемент ціннісної структури, а, отже, як фактор, що визначає значимість трудового права.

Жодна норма не виникає раніше, ніж з'являється потреба в ній. Проте не кожна потреба чи інтерес у сфері трудових

відносин викликає появу норми трудового права. Необхідність того чи іншого правила поведінки пов'язана з актуальними на даний момент розвитку потребами та інтересами. Про актуальність свідчить особливий стан взаємодії потреб (інтересів), в ході якого проявляється найбільш важлива, діюча "частина", та, що має найбільше значення для розвитку трудових відносин в даний момент. Цей стан - протиріччя (колізія).

За своєю природою протиріччя, властиві трудовому праву, можна розділити на дві групи. Першу групу складають ті, що виникають у трудових відносинах та таким чином через предмет виступають протиріччями трудового права. Наприклад, між потребами та інтересами учасників трудових відносин, мається на увазі, інтересами окремого працівника (групи працівників) та, так званими, загальними інтересами; між функціями праці як засобу для життя та як потреби; між системою трудових цінностей працівника, сформованою раніш, та необхідністю нової системи цінностей, що відповідала б зовсім іншій моделі відносин і т.д. Друга група - внутрішні (технічні, уявні) протиріччя, пов'язані з законодавчою технікою та деякими іншими власне юридичними явищами. Наприклад, між загальним (неперсоніфікованим) правилом поведінки учасників трудових відносин, закріпленим в нормі, і фактичною їх нерівністю; між відомою абстрактністю норм трудового права та необхідністю закріпити конкретність поведінки в дійсних відносинах, між формальною визначеністю норми трудового права, пов'язаною з необхідністю виключення правила поведінки, та відсутністю чітких розмежувань в дійсності; між динамізмом, властивим трудовим відносинам, а, отже, не-

обхідністю надати нормам трудового права властивостей, що забезпечували б відображення динамізму, та стабільністю норм, як умовою для виконання їх ролі.

Ціннісна роль протиріч полягає у тому, що, виступаючи "індикатором" актуальної потреби (інтересу), вони забезпечують розвиток трудового права.

Т р е т ь я г л а в а - "Форми забезпечення аксіологічної динаміки", присвячена тим елементам аксіологічної структури, які, на думку автора, мають спільну особливість - вони прямо пов'язані із взаємодією інтересів та потреб і, з точки зору методу трудового права, забезпечують його динаміку.

✓ Локальне регулювання трудових відносин є одним з тих явищ, що безпосередньо впливають на цінність трудового права. Потреба в розвитку демократичних начал у суспільстві та виробництві пов'язана з розвитком сфери локального регулювання, а співвідношення локального і централізованого регулювання є показником демократизму правової системи суспільства.

Практичний та науковий інтерес до цього явища виступає своєрідною закономірністю, яка полягає у тому, що в період економічних перетворень він (інтерес) неминуче зростає. Це знаходить відображення і в кількості публікацій на цю тему.

В дисертації автор розкриває відмінність локальних норм трудового права від тих, які приймаються в централізованому порядку. На думку автора, локальний рівень нормотворчості "розрахований" найближче до конкретних учасників трудових відносин, які мають можливість не тільки знати зміст прав та обов'язків, встановлених локальними нормами, але й брати

участь у створенні правил поведінки, вплинути на зміст норм, і, отже, максимально пристосувати норму для реалізації інтересів та задоволення потреб.

Для того, щоб використовувати вказані можливості, необхідні певні гарантії. В дисертації розглядаються ці гарантії, які в концентрованому вигляді автор визначає таким чином: по-перше, розподіл нормотворчої компетенції; по-друге, нормативне закріплення процедури локальної нормотворчості, яка повинна визначати компетенцію суб'єктів, порядок підготовки та прийняття норм, розгляду спорів у випадку їх виникнення і т.п., по-третє, контроль за нормотворчою діяльністю органів державної влади і управління, що можуть приймати підзаконні акти, у т.ч. і ті, що відносяться до регулювання трудових відносин, з точки зору охорони інтересів суб'єктів трудових відносин, насамперед громадян, відповідності законам України та міжнародним нормам.

Договірне регулювання трудових відносин є елементом ціннісної структури трудового права, оскільки виступає засобом реалізації взаємодії потреб та інтересів учасників трудових відносин.

Автор обґрунтовує точку зору, що термін "договірне регулювання" найбільш відповідає суті відносин, що складаються, о тому, що дає можливість вказати на погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин по визначенню прав та обов'язків.

Під договірним регулюванням автор розуміє діяльність учасників трудових відносин по встановленню умов праці шляхом досягнення взаємних згод (договорів).

В залежності від змісту прав та обов'язків результатом

договірного регулювання, на думку автора, можуть бути: угоди, що встановлюють індивідуальні умови праці (індивідуально-договірне регулювання); угоди, що встановлюють правила поведінки (норми трудового права), які приймаються як на центральному, так і на локальному рівні (нормативно-договірне регулювання).

Нарешті, в дисертації розглядаються такі елементи ціннісної структури трудового права, як оціночні поняття, що, маючи аксіологічну природу, є специфічним прийомом забезпечення аксіологічної динаміки. Наприклад, "поважні причини", "суттєві умови праці"

Для позначення понять такого роду використовуються терміни: "ситуаційні", "ситуативні". Однак, найбільш розповсюдженою є назва "оціночні". Автор намагається визначити оціночні поняття як групу відносно визначених понять, під час застосування яких уповноважений на те суб'єкт здійснює оцінку значимих властивостей явищ, предметів, дій з метою встановлення відповідності правилу поведінки, закріпленому в нормі трудового права, що містить таке поняття.

Об'єктивною умовою застосування оціночних понять є складність і безперервний розвиток суспільних відносин і, перш за все, трудових відносин.

Оціночні поняття повинні бути не тільки простими, але й максимально точно відповідати ситуації.

В дисертації автор виділяє і обґрунтовує три способи включення в норми оціночних понять: 1) без розкриття змісту (наприклад, ст.40 КЗпП України); 2) в частковим визначенням змісту (наприклад, ст.32 КЗпП України); 3) повне розкриття змісту оціночного поняття (наприклад, ст.62 КЗпП України).

Процес застосування норм, що містять оціночні поняття, має як позитивні, так і негативні риси, що пов'язані з природою даних понять.

Для того, щоб звести до мінімуму негативні моменти, завдання суб'єкта, який застосовує норму, що містить оціночне поняття, на думку автора, зводиться до того, щоб, виходячи із конкретно-трудової ситуації предмету оцінки, враховуючи стандарт оціночного поняття, сформулювати основу оцінки.

Виконання цього завдання, поділене на певні етапи, представляє собою методичку конкретизації оціночного поняття, яка обґрунтовується у дисертації. Вона має наступний вигляд: 1 етап - усвідомлення конкретної ситуації, визначення предмету оцінки; 2 етап - аналіз змісту правила поведінки, закріпленого в нормі трудового права (встановлення мети прийняття норми); 3 етап - визначення стандарту (еталону) оціночного поняття; 4 етап - порівняння еталону та предмету оцінки; 5 етап - формулювання змісту оціночного поняття відповідно до конкретної ситуації.


Основні положення роботи опубліковані в роботах:

1. Прокопенко В.И., Панасюк О.Т. Проблемы разрешения коллективных трудовых споров. В сб.: Актуальные проблемы формирования правового государства. Харьков. Юридический институт. 1990.

2. Панасюк О.Т. До питання про участь профспілок в централізованому та локальному регулюванні трудових відносин. Теми виступу на другій Всеукраїнській науково-практичній конференції "Профспілковий і робітничий рух в Україні у

період становлення державності та ринкових відносин. Київ.  
10 - 11 грудня 1992.

З.Панасюк О.Поняття робочого часу та його значення  
трудоному праві. (Прийнята до друку редакцією "Вісник  
Київського університету. Січень 1993).

 (Панасюк О.)

Подписано к печати Зак. 1755 тир. 100  
размножено ГВЦ Минстата Украины 00П

154284

AB 31.104

**AB 31.104**