

УДК 331.34

Г.М. БОЙЧЕНКО, Харківський національний університет внутрішніх справ

СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІЛЬГОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: *правове регулювання, пільгове забезпечення, працівники*

Розглядаючи питання правового регулювання трудових відносин працівників в ринкових умовах, треба зупинитися на проблемі сутності пільгового забезпечення у трудовому праві.

З приводу ролі належного пільгового забезпечення в трудовому праві немає абсолютного збігу поглядів до визнання цього правового явища одним із принципів трудового права, який би забезпечував справедливе ставлення до всіх осіб, що перебувають у трудових відносинах, або характеристикою методу правового регулювання трудових відносин, який виступає нормативним регулятором трудових відносин й поведінки працівників, узгодження їх інтересів.

Питання правового регулювання пільгового забезпечення населення свого часу були предметом досліджень М.Г. Александрова, С.С. Алексєєва, В.С. Андрєєва, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, О.Є. Мачульської, П.Д. Пилипенка, М.І. Полупанова, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, І.М. Сироти та інших вчених. Проте, як у науковій літературі, так і у чинному законодавстві досі відсутня загально визнана думка щодо розуміння сутності правового регулювання пільгового забезпечення працівників, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету. Завданням цієї статті є аналіз теоретичних підходів щодо розуміння категорій «принцип», «метод», визначення

взаємозв'язку між вказаними категоріями та пільговим забезпеченням, з'ясування сутності правового регулювання пільгового забезпечення працівників. Наукова новизна статті визначена об'єктивною обумовленістю та сутністю правового регулювання пільгового забезпечення працівників, пропозиціями та рекомендаціями щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Загальність правового регулювання пільгового забезпечення праці передбачає поширення дії норм трудового законодавства, які містять у собі пільги, на всіх працівників незалежно від їх особи, умов праці, території, на якій вони виконують свою трудову функцію, та інших чинників. Але в той же час, особливості правового регулювання пільгового забезпечення передбачають наявність спеціальних норм, які поширюють свою дію на певні категорії працівників та встановлюють пільги тільки для виключної категорії громадян.

У науковій літературі пільгове забезпечення розглядають як один із проявів у правовому регулюванні принципу трудового права [1, с.24-25; 2, с.118] і як одну з характерних рис методу трудового права [3, с.23-25; 4, с.30-31]. Такий підхід до явища особливостей правового регулювання пільгового забезпечення праці набуває особливого значення під час вирішення питання про те, в якій якості розглядати дане правове явище стосовно трудових відносин працівників в ринкових умовах. Це зобов'язує нас досліджувати дане поняття у зв'язку з принципами і методом трудового права.

Традиційно правові принципи за сферою їх дії поділяють на властиві:

- а) праву в цілому (загальноправові);
- б) групі суміжних галузей (міжгалузеві);
- в) окремим галузям (галузеві) або інститутам права.

У юридичній літературі було висловлено різні точки зору і з питання співвідношення принципів права і системи права (що з них первинне, а що вторинне). На думку однієї групи вчених, принципи права вважаються

категорією вторинного порядку, оскільки не можуть існувати поза межами права. Принципи є тільки такими положеннями (ідеями, засадами), які виражені у праві [5, с.15]. Інша група вчених вважає, що поняття принципів не пов'язано з їх обов'язковим законодавчим опосередкуванням, оскільки принципи є лише категоріями юридичної науки. Таким чином вони розглядають принципи як первинну, а систему права – як вторинну категорію [6, с.32; 7, с.14]. М.В. Лушнікова, розмежувавши принципи і норми права, указує, що принципи первинні за змістом, але вторинні за формою відносно правових норм. Первинність визначається тим, що норми приймаються на підставі принципів і повинні їм відповідати. Вторинність означає, що принципи повинні безпосередньо закріплюватися в нормах права (норми-принципи) або виводитися зі змісту норм. Тут не можна побачити «порочного кола», оскільки механізм їх взаємодії на рівні галузі «запускався» загальноправовими і міжгалузевими принципами, закріпленими в нормативному акті більшої юридичної сили, починаючи з Конституції [8, с.163]. Аналізуючи дану позицію, можна відзначити, що вона більшою мірою може стосуватися тільки галузевих принципів. Що стосується загальноправових принципів, їх співвідношення з нормами права не настільки очевидне.

Протягом тривалого часу у вітчизняній юридичній науці відправним пунктом для дослідження принципів права була теза Ф. Енгельса про те, що в процесі «правового розвитку» має місце безпосередній перехід «економічних відносин у юридичні принципи...» [9, с.418]. Разом із тим, під час дослідження даної проблеми також наголошується, що правові принципи – лише компонент, момент конкретизації і специфічного заломлення світогляду суспільства, його ідей і ідеалів [10, с.11].

Як бачимо, з цього питання існує безліч поглядів і думок. При цьому правознавці, як правило, єдині в одному. Правові принципи визначаються як «відправні», «початкові»,

«керівні» ідеї, які лежать в основі права.

Класифікація принципів на загальноправові, міжгалузеві, галузеві, принципи окремих інститутів і субінститутів впливає з внутрішньої диференціації системи українського права на окремі галузі і інститути. При цьому галузь права є головним підрозділом системи права, а правовий інститут – головним підрозділом галузі права [11, с.49-50]. В основу даної класифікації покладено специфіку предмета правового регулювання, тобто особливості суспільних відносин, урегульованих нормами права.

Вчені, будучи однастайними в загальній характеристиці правових принципів як властивих праву якостей, розходяться в думці щодо переліку загальноправових принципів. С.С. Алексєєв виділяє принципи законності, справедливості, юридичної рівності (загальної правосуб'єктності), соціальної свободи, соціального, громадянського обов'язку (дисципліни), об'єктивної істини, відповідальності за провину [12, с.108-109]. О.Ф. Скакун до основних загальних принципів права відносить принцип свободи, принцип справедливості, принцип рівності, гуманізму, демократизму, законності [13, с.240-245].

На думку М.С. Кельмана, основними загальноправовими принципами є принцип поваги до прав людини, принцип свободи, принцип гуманізму, принцип справедливості, принцип рівності, законності, демократизму, принцип єдності юридичних прав і обов'язків, принцип загальної обов'язковості норм права, принцип відкритості законів, принцип логічності й несуперечливості норм права, принцип взаємної відповідальності держави і особи [14, с.83-86].

С.О. Комаров пропонує до загальних принципів віднести: принцип законності, гласності, демократизму, професіоналізму, суворої диференціації правотворчих повноважень, принцип планування [15, с.261-265]. О.Ф. Вишневський акцентує увагу на таких загальноправових принципах: принципи демократизму, гласності, законності, наукової обґрунтованості, всебічного врахування й

забезпечення прав і свобод особи, поєднання загальнодержавних і регіональних інтересів, урахування інтересів усіх соціальних прошарків суспільства [16, с.331-335].

З числа наведених вище загальноправових принципів належне пільгове забезпечення тяжіє більше до принципу юридичної рівності в правах і обов'язках. Пільги забезпечують номінальну рівність суб'єктів права перед законом, і в той же час, встановлюють, так би мовити, «поправочні коефіцієнти» для забезпечення вказаної рівності.

Міжгалузеві принципи закріплені в праві керівними ідеями, які виражають сутнісні властивості таких норм, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет не однієї, а декількох галузей права [2, с.55]. В.М. Семенов, характеризуючи міжгалузеві принципи, вказав: «Вони по суті галузеві, але, будучи в нормативному порядку закріплені в різних галузях права, набувають характеру міжгалузових» [17, с.180]. Міжгалузеві принципи інтерпретуються в кожній галузі права по-своєму, заломлюючись у рамках предмета правового регулювання.

Під галузевими принципам прийнято розуміти принципи, які виражають загальні сутнісні властивості норм конкретної галузі права і виявляються в її інститутах і підінститутах.

Аналізуючи дію загальноправових, міжгалузових і галузових принципів у системі трудового права України, можна підрозділити принципи трудового права на декілька рівнів. Перший рівень складають загальноправові і міжгалузеві принципи, які мають конституційне значення; другий рівень – галузеві принципи, які безпосередньо мають конституційне значення, або впливають зі значення конституційних положень. Третій рівень складають принципи окремих інститутів трудового права, які виражають сутнісні властивості норм тільки цієї галузі права.

Під час розгляду загальноправових і конституційних принципів ми зауважили, що пільгове забезпечення знаходить своє відображення у ряді вказаних принципів. У той

же час, у науці трудового права пільгове забезпечення так як і єдність і диференціація має прояв і серед міжгалузових принципів. Разом із тим, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський та інші вчені розглядають пільгове забезпечення як якість або характеристику, властиву трудовому праву, як і будь-якій іншій галузі права. Проте зв'язок цієї категорії з принципами все-таки простежується. Принципи трудового права є одним із чинників, які визначають єдність трудового права [18, с.104, с.324].

Тепер з'ясуємо зв'язок пільгового забезпечення з методом правового регулювання. Це уявляється також необхідним для аналізу позиції вчених, які розглядають пільгове забезпечення трудового права як одну з особливостей методу трудового права.

Питання про метод правового регулювання – одне з найскладніших у вітчизняному правознавстві. Це пояснюється абстрактністю даного поняття, а також тим, що риси методу правового регулювання, які розкривають його суть, як правило, не відображаються в конкретних положеннях позитивного права. С.С. Алексєєв відзначав, що метод правового регулювання в концентрованому вигляді збирає в єдиний фокус правові особливості даної галузі права, відображаючи те основне, що характеризує його правову сутність. На підставі даного висновку простежується тісний зв'язок методу і принципів правового регулювання. Метод є відправною базою для дослідження ряду загальних проблем галузі права, у тому числі і властивих їй принципів [19, с.53]. При цьому метод правового регулювання не ототожнюється з його принципами: принципи права характеризують зміст правового регулювання з погляду цінностей, які воно містить, тоді як риси методу правового регулювання розкривають ті спеціальні юридичні засоби, які використовує право, щоб досягти поставлених перед ним цілей.

Таким чином, якщо наочна ознака принципів права розкриває сутнісні властивості системи норм із погляду того, що вони регу-

люють, то метод по суті є сукупністю прийомів, способів цього регулювання.

Слід зазначити, що в науковій літературі із загальної теорії права способи правового регулювання розглядаються хоча й у зв'язку з методом, але, як правило, не тотожно з даною категорією [20, с.294-299]. Даний підхід навряд чи виправданий, оскільки метод, будучи комплексом юридичного інструментарію, включає і способи, і заходи дії на суспільні відносини. Початковими прийомами регулювання, які визначають головне в правовому статусі суб'єктів, є централізоване, імперативне регулювання (метод субординації) і децентралізоване, диспозитивне регулювання.

У галузях права ці первинні методи залежно від характеру врегульованих відносин і інших соціальних чинників виступають у різних варіаціях, поєднаннях, хоча, як правило, і з переважанням одного з них. О. І. Процевський, визначаючи специфічні засоби, якими користується будь-яка галузь права, у тому числі і трудове, вказує на існування двох способів регулювання: цивільно-правового (диспозитивного) і адміністративно-правового (імперативного) [21, с.109-110].

У науковій літературі по трудовому праву існують різні погляди на характерні риси методу правового регулювання трудових відносин.

М.Г. Александров, аналізуючи метод правового регулювання трудових відносин, вказав на три основні риси даного явища: а) договірний характер залучення до праці; б) особливість створення норм права; в) демократичний централізм (єдність) правового регулювання [22, с.39-43]. О.І. Процевський, вказуючи, що специфічність методу регулювання трудових відносин може бути розкрита через характеризуючі ознаки, розглядає його через: а) правове положення суб'єктів у трудовому відношенні (рівність сторін при укладенні трудового договору; рівність і підпорядкування в процесі трудової діяльності); б) імперативний і диспозитивний характер норм права, що регулюють трудові відносини; в) порядок установлення прав і

обов'язків суб'єктів трудових відносин (імперативно або за угодою сторін трудових відносин) [21, с.130-153].

М.В. Молодцов зараховує до характерних рис методу трудового права такі: а) договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного волевиявлення сторін, що виключає будь-які форми примушення до праці; б) органічне поєднання законодавчого регулювання соціально-трудова відносин, що встановлює державні гарантії прав і свобод суб'єктів (учасників) цих відносин та має публічно-правову природу, із договірним регулюванням цих відносин на всіх рівнях, що має приватноправову природу; в) поєднання юридичної рівності сторін трудового відношення з їх рівною підлеглистю трудовому розпорядку; г) існування і постійний розвиток системи способів захисту трудових прав і інтересів працівників та роботодавців [23, с.20].

Наведені точки зору підтверджують, що характерні риси методу трудового права зумовлені специфічним набором загальних способів і прийомів правового регулювання суспільних відносин.

Метод правового регулювання є самостійною правовою категорією. Загальність методу правового регулювання трудових відносин означає те, що його специфічні риси є спільними для всіх складових частин (інститутів) галузі і знаходять свою реалізацію в усіх її правовідносинах незалежно від суб'єктного складу і конкретного змісту опосередкованої діяльності. Існування особливостей методу правового регулювання трудових відносин означає, що набір цих специфічних рис може бути різним стосовно певних правовідносин. Наприклад, імперативний і диспозитивний характер норм права, що регулюють трудові відносини, по-різному виявляється в регулюванні праці неповнолітніх працівників, жінок, інвалідів тощо. Якщо в регулюванні праці робітників над загальними нормами переважають диспозитивні риси, то відносно вказаних категорій працівників імперативні норми мають

більше значення, тобто такі норми, наприклад, містять чітку вказівку для роботодавця щодо заборони застосування праці зазначених працівників на певних видах робіт і ці норми, найчастіше, містять вичерпний перелік таких випадків.

Таким чином, твердження, що пільгове забезпечення є характерною особливістю методу трудового права означає наявність загальної специфіки способів і прийомів правового регулювання відносин, які входять у предмет трудового права, і ще більш поглиблену специфіку щодо окремих відносин, наприклад трудових відносин певних категорій працівників (жінки, неповнолітні, працівники з сімейними обов'язками, передпенсійного віку, інваліди тощо).

З викладеного можна зробити висновок, що пільгове забезпечення дійсно властиво методу трудового права, і ця властивість методу зумовлена об'єктивними обставинами, які володіють стійкими ознаками і вимагають особливого підходу до регулювання праці.

Як відомо, правові принципи визначаються як «відправні», «початкові», «керівні» ідеї, які лежать в основі права. При розмежуванні принципів і норм права слід виходити з того, що принципи первинні за змістом, оскільки норми приймаються на підставі принципів і повинні їм відповідати. Таким чином, прийняття норм, що містять пільги, які регулюють трудові відносини, не може мати місце без відповідного відображення даного положення в принципах трудового права. Незважаючи на відсутність законодавчого закріплення належного пільгового забезпечення як принципу в КЗпП України, про відображення даного явища серед принципів свідчить закріплення ст.141 Конституції України рівності прав і можливостей працівників, заборона дискримінації у сфері праці, яка забезпечується за допомогою існування системи пільг у трудовому праві [24].

Водночас пільгове забезпечення у трудовому праві є характерною рисою методу правового регулювання. У даному аспекті

пільгове забезпечення є одним зі способів, який використовується законодавцем під час регулювання трудових відносин, і забезпечує оптимальне поєднання загального і особливого, сприяючи ефективному застосуванню правових норм.

Таким чином, з урахуванням двох вказаних напрямків вивчення пільгового забезпечення у трудовому праві, можливо запропонувати і третю точку зору, яка, на наш погляд, також заслуговує належної уваги. Вирішуючи питання сутності пільгового забезпечення в трудовому праві, необхідно розглядати це правове явище і як особливість методу трудового права, яка дозволяє включати до свого предмета трудові і тісно пов'язані з ними відносини з урахуванням їх особливостей, а також як один з основних принципів галузі, який не зважаючи на відсутність відповідного законодавчого закріплення все ж таки має місце в теорії та знаходить своє відображення в змісті деяких принципів як загальноправових (принцип справедливості, принцип рівності), так і міжгалузевих (принцип свободи праці) та галузевих (принцип свободи праці, принцип співвідношення єдності та диференціації, принцип рівноправ'я у праці та заборони дискримінації у праці).

Тобто, ми бачимо, що, керуючись галузевими принципами єдності і диференціації, рівноправ'я у праці, заборони дискримінації у праці, трудові відносини таких категорій працівників як неповнолітні, жінки, особи перед пенсійного віку, особи з обмеженими фізичними можливостями, виділяють в окрему групу. Критеріями розподілу в даній ситуації виступають об'єктивно існуючі істотні особливості впливу шкідливих, небезпечних та фізично-виснажливих факторів на специфічні організми вказаних категорій працівників, які володіють своєрідними статеві-віковими та фізіологічними властивостями, що в свою чергу багато в чому відрізняє їх працю від праці інших працівників. А у випадку розгляду трудових відносин працівників крізь призму пільгового забезпе-

чення як особливості методу трудового права, предметом нашого вивчення буде сукупність правових засобів, тобто система встановлених в трудовому законодавстві пільг, за допомогою яких і здійснюється правове регулювання трудових відносин чітко встановленої категорії працівників, які володіють специфічними суб'єктивними особливостями, або робота яку виконують працівники має стійки об'єктивні ознаки, які і виступають у подальшому підставами для отримання пільгового забезпечення.

У зв'язку з вищезазначеним, для того, щоб таке правове явище, як пільгове забезпечення у трудовому праві, розглядалося повністю і всебічно, необхідно, на мій погляд, розглядати його комплексно – як галузевий принцип і як особливість методу трудового права. Річ у тому, що існування пільгового забезпечення в трудовому праві зумовлено перш за все різноманіттям суспільних відносин, які входять у предмет його регулювання, різноманіттям суб'єктів вказаних відносин та необхідністю дотримання принципу соціальної справедливості як одного з чинників стабільності будь-якого демократичного суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Карасев Я. А. Основные принципы советского трудового права / Я. А. Карасев, Г. И. Гуляев. – М. : Госюриздат, 1957. – 74 с.
2. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 215 с.
3. Гусов К. Н., Трудовое право России: учеб. [для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»] / К. Н. Гусов, В. Н. Толку нова. – М. : Юристъ, 2001. – 495 с.
4. Трудовое право России: учеб. [для вузов] / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : ИНФРА-М-Норма, 1998. – 473 с.
5. Алексеев С. С. Общая теория социального права: курс лекций : учебное пособие / С. С. Алексеев. – Вып. 1. – Свердловск, 1963. – 265 с.

ловск, 1963. – 265 с.

6. Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс / К. С. Юдельсон. – М. : Госюриздат, 1956. – 439 с.
7. Морейн И. Б. Перевод на другую работу / И. Б. Морейн. – М. : Юрид. лит., 1965. – 207 с.
8. Лушников А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – В 2-х т. – М.: Проспект, 2003– . – 2003. – Т. 1. – 512 с.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Изд. 2-е. – Т. 37. – М. : Политиздат, 1965. – 599 с.
10. Васильев А. М. О правовых идеях-принципах / А. М. Васильев // Сов. государство и право. – 1975. – № 3. – С. 10-15.
11. Керимов Д. А. Кодификация и законодательная техника / Д. А. Керимов. – М. : Госюриздат, 1962. – 104 с.
12. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций / С. С. Алексеев. – В 2-х т. – Свердловск, 1972– . – 1972. – Т. 1. – 396 с.
13. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учебник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2000. – 704 с.
14. Кельман М. С. Загальна теорія права (зі схемами, кросвордами, тестами) : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – К. : Кондор, 2002. – 353 с.
15. Комаров С. А. Общая теория государства и права : учебник / С. А. Комаров. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 510 с.
16. Вишневский А. Ф. Общая теория государства и права: учебное пособие / А. Ф. Вишневский. – 2-е изд., дополненное. – Мн. : Амалфея, 2004. – 688 с.
17. Семенов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В. М. Семенов. – М. : Юрид. лит., 1982. – 152 с.
18. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
19. Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права / С. С. Алексеев. – М. : Госюриздат, 1961. – 187 с.
20. Алексеев С. С. Общая теория права :

Курс в 2-х т. / С. С. Алексеев. – Т. 1. – М. : Юрид. лит., 1981. – 359 с.

21. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.

22. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. –

576 с.

23. Молодцов М. В. Трудовое право России : учеб. [для вузов] / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 626 с.

24. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

Бойченко Г. М. Сутність правового регулювання пільгового забезпечення працівників / Г. М. Бойченко // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 43–49 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09bgmpzp.pdf>

Виконаний аналіз теоретичних підходів щодо розуміння категорій «принцип», «метод»; визначено взаємозв'язок між вказаними категоріями та пільговим забезпеченням; з'ясована сутність правового регулювання пільгового забезпечення працівників.

Бойченко А.Н. Сущность правового регулирования льготного обеспечения работников

Выполнен анализ теоретических подходов к пониманию категорий «принцип», «метод»; определена взаимосвязь между указанными категориями и льготным обеспечением; выяснена сущность правового регулирования льготного обеспечения работников.

Bojchenko A.N. Essence of Legal Regulation of Preferential Maintenance of Workers

The analysis of theoretical approaches to understanding of categories «principle», «method» is executed; the interrelation between the specified categories and preferential maintenance is determined; the essence of legal regulation of preferential maintenance of workers is found out.