

ЩЕРБЮК Н. Ю.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри філософії, політології та права
(Луцький національний технічний університет)

УДК 349.2.009.12

КОНКУРЕНЦІЯ НОРМ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ І ЇЇ ПРИЧИНИ

Статтю присвячено визначенню проблемних питань конкуренції норм у сфері трудового права. У процесі дослідження визначено причини конкуренції норм у правовому регулюванні трудових відносин; окреслено шляхи її подолання у сфері трудового права.

Ключові слова: норма права, спеціальна норма, конкуренція, трудове право, трудові відносини.

Статья посвящена определению проблемных вопросов конкуренции норм в сфере трудового права. В процессе исследования определены причины конкуренции норм в правовом регулировании трудовых отношений; очерчены пути ее преодоления в сфере трудового права.

Ключевые слова: норма права, специальная норма, конкуренция, трудовое право, трудовые отношения.

The article is devoted to the problems of competition rules in the field of labor law. During the research process there were identified the reasons of competition rules in the legal regulation of labor relations; there were outlined the ways to overcome it in labor law.

Key words: rule of law, special rule, competition, labor law, labor relations.

Вступ. Законодавство є високоорганізованою цілісною системою, якій притаманні інтеграційні ознаки, такі як: гнучкість, гармонійність, взаємозв'язок усіх її елементів. Разом із тим, у кожній державі воно містить у собі певну неузгодженість, колізію, конкуренцію, пробіли, суперечності. Не є винятком і вітчизняне трудове право. Але у нашій державі вищезгадані явища ускладнюються неоднозначними політичними і соціально-економічними перетвореннями. Правові норми, і норми трудового права зокрема, не встигають своєчасно оформляти, закріплювати і регулювати суспільні відносини, які інтенсивно реформуються і змінюються у сучасних умовах. Чинне трудове законодавство не містить вказівки на конкуренцію правових норм і навіть не оперує зазначеним терміном, хоча, як зазначає І. М. Сенякін, використовує усі прийоми і засоби для її подолання [1, с. 62-63].

Проблем конкуренції у праві торкались у рамках загальної теорії держави і права (С. Погребняк, О. Лаврентьев), а також на рівні галузевих наук (І. Альоніна, Д. Агушев, М. Заніна). Комплексного дослідження вищезгаданих проблем у вітчизняній науці трудового права не здійснювалось. Наведене свідчить про теоретичне і практичне значення проблеми конкуренції норм у сфері трудового права в умовах сьогодення.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження питання щодо причин, які зумовлюють конкуренцію норм у трудовому праві, а також щодо виявлення способів подолання зазначеного явища у сфері трудового права.

Результати дослідження. Конкуренція – це об'єктивний процес, який відбувається у праві і характеризує удосконалення і розвиток його системи. У створенні і функціонуванні



конкуруючих норм є природна необхідність. Вона зумовлена законодавчими функціями держави, а також наявністю законодавства інших держав і норм міжнародного права. Постійне прагнення законодавця до правового регулювання окремих груп і видів суспільних відносин призводить до прийняття спеціальних норм, за допомогою яких і вдається виконувати поставлене завдання. Зрозуміло, що у процесі правозастосовної діяльності регулятивні правові норми будуть конкурувати між собою [1, с. 63].

Зарубіжний досвід країн із соціальною економікою свідчить про те, що розвиток суспільства без соціальних потрясінь пов'язаний в основному із багаторівневою співпрацею держави, працівників і роботодавців у регулюванні соціально-трудових відносин. Принципи співпраці закріплені в конституціях і законодавстві багатьох країн, активно культивуються МОП [3, с. 490]. Відносини, які становлять предмет трудового права, мають багаторівневий характер регулювання [2, с. 17]. Як зауважує Л. А. Сироватська, помилковою є думка про те, що держава не повинна втручатись у регулювання відносин, котрі існують в умовах ринкової економіки, а централізоване регулювання розглядати як обмеження свободи. Мову потрібно вести не про державне втручання, а про державне сприяння, мета якого – виконання обов'язку держави стосовно людини і громадянина, що закріплено у ст. 25 Загальної декларації прав людини. Централізоване регулювання потрібне, але об'єм і характер норм, які приймаються законодавцем, повинен спиратись на певну концепцію, яка розроблена наукою [4, с.19-20]. В нових соціально-економічних і політичних умовах реформування трудового законодавства все більше пристосовується до ринкових відносин. Серед тенденцій розвитку трудового законодавства можна виокремити такі: 1) посилення правової захищеності працівників, розширення колективно-договірного і індивідуально-договірного регулювання праці; 2) поглиблення і розширення диференціації правового регулювання трудових відносин [5, с. 37-38].

У сфері трудового права, як зазначає П. Д. Пилипенко, крім актів, виданих на державному (централізованому) рівні широко застосовуються локально-правові акти, які розробляються і ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях [6, с. 100]. Варто зауважити, що у сучасних умовах останні набувають ведучої ролі як у кількісному, так і у якісному відношенні. Локальні акти відносяться до категорії підзаконних джерел права, які стоять на нижчому рівні юридичної ієрархії. Вони мають обмежену сферу дії і не повинні суперечити чинному законодавству.

Правова норма за своєю суттю є правилом, моделлю поведінки [7, с. 275]. Враховуючи різні ознаки, єдине за своєю сутністю поняття поділяється (можна сказати диференціюється) на різні види. Кожна галузь права для реалізації завдань, які стоять перед нею, «містить у собі повний набір різноманітних видів правових норм, які виконують спеціалізовані функції». Як зазначає С. С. Алексєєв, це пов'язано із тим, що у праві відбувається і посилюється «розподіл праці», у результаті якого окремі норми все більше диференціюються на виконання різних операцій, конкретизуються у своєму змісті [8, с. 52]. Норми ж, які виконують зазначені завдання і функції, отримали назву спеціальних [1, с. 24].

Загальні норми регламентують родові відносини в цілому. Специфіка відносин, які регулюються нормами трудового права, зумовлює необхідність виокремлення спеціальних приписів, без яких неможливо врахувати особливості цих відносин. Саме ця галузь потребує спеціальних норм, за посередництвом яких розкривається її суть і значення [1, с. 32]. Отож, диференціація правового регулювання трудових відносин забезпечується як шляхом прийняття нормативних актів на рівні законів, підзаконних, у тому числі й відомчих актів, так і локальною нормотворчістю. Як зазначає Т. А. Коляда, спеціальні централізовані норми містяться в різних нормативно-правових актах, прийнятих поза підприємством, організацією, установою, і поширюються на певну категорію власників (уповноважених ними органів) чи працівників; спеціальні локальні норми приймаються безпосередньо на підприємстві, в установі, організації і діють в межах останніх [9, с. 58].

В умовах сьогодення, трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин, залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп [6, с. 101]. Дійсно, однією із особливостей трудового права є



застосування принципу єдності і диференціації у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Відповідно, норми трудового права поділяються на дві групи: 1) загальні норми, які поширюються на усіх працівників; 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників. Принцип єдності виявляється у загальних нормах, а диференціації – у спеціальних. Загальні норми обов'язкові для усіх власників або уповноважених ними органів, їх може бути змінено лише у бік поліпшення становища працівника порівняно із чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють виключення із загальних правил. Із розширенням договірних засад у регулюванні трудових відносин зростає число спеціальних норм у соціально-партнерських актах – угодах на всіх рівнях і колективних договорах, а також у локальних нормативних актах [10, с. 116].

Між загальними і спеціальними нормами трудового права існує тісний взаємозв'язок, оскільки прийняття останніх має на мету: 1) зменшення об'єму загальних норм; 2) розкриття суті і призначення загальних норм; 3) досягнення цілей, передбачених загальними нормами; 4) усебічне регулювання окремих видів суспільних відносин; 5) усунення пробілів у праві [1, с. 58].

Конкуренція норм права є необхідним зв'язком між ними. Конкурентні зв'язки норм права є необхідним елементом будь-якої системи права і існують в усіх галузях права [11, с. 5]. Конкуруючі норми генетично пов'язані між собою, мають внутрішню узгодженість [12, с. 109-110].

Спеціальна норма є логічним продовженням загальної норми, її витонченою формою, її «небуденним» варіантом. Але не відміну від загальної норми, норма спеціальна містить додаткові важливі ознаки кваліфікованого об'єкта, посилюючи чи послаблюючи ту чи іншу приватну характеристику останнього і виділяючи кваліфікований об'єкт в категорію видових. Спеціальна норма не лише визначає мінімальні, необхідні ознаки кваліфікованих відносин, але й описує їх максимальні, достатні, тобто, спеціальні ознаки, які разом із загальною нормою в повній мірі характеризують об'єкт кваліфікації, що не потребує додаткових уточнень чи регламентації. У цьому сенсі, загальна норма поступається спеціальній у питаннях завершеності законодавчих формулювань, всебічного викладення конструкцій, статусів суб'єктів і об'єктів, прав і обов'язків, відповідальності [12, с. 111].

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що причинами, які зумовлюють конкуренцію норм у сфері трудового права є такі: 1) об'єктивні процеси, які відбуваються у праві і пов'язані із удосконаленням, розвитком і складністю його системи; 2) багаторівневий характер регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин; 3) високий ступінь диференціації правового регулювання трудових відносин, що зумовлюється врахуванням особливостей умов праці і особистих властивостей працівника; 4) тісний зв'язок між нормами права, який зумовлює використання як загальних, так і спеціальних норм для регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Під подоланням конкуренції не варто розуміти певні надмірні зусилля чи витрати у процесі правозастосування, які б характеризували її як негативне явище. Подолання конкуренції правових приписів зводиться до вирішення питання про перевагу, пріоритет однієї конкуруючої норми перед іншою [13, с. 62].

Можна виокремити два види конкуренції правових норм: 1) конкуренція загальних і спеціальних норм; 2) конкуренція спеціальних норм між собою [1, с. 65].

При конкуренції загальних і спеціальних норм необхідно враховувати дві обставини. По-перше, якщо конкурує генеральний припис і спеціальна норма-виключення, то застосовується остання, оскільки вона виключає використання загальної норми. По-друге, якщо конкурує загальний припис і спеціальна норма-доповнення, то вони діють паралельно [14, с. 48], але, як зазначається у літературі, спеціальна норма має пріоритет перед загальною нормою [3, с. 294]. Зумовлено це тим, що на відміну від загальних норм, спеціальні норми не можуть бути нормами-дефініціями, нормами-деклараціями, нормами-принципами, оскільки виконують інші завдання у механізмі правового регулювання, вони завжди носять регулятивний



характер [1, с. 57]. У царині трудового права спеціальні норми сприяють всебічній урегульованості трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, конкретизації їх окремих особливостей, специфіки, тонкощів і винятків. Крім того, спеціальні норми приймаються, як правило, з метою покращення становища працівника, що відповідає соціальній спрямованості трудового права.

Другим видом є конкуренція самих спеціальних норм. При цьому, на нашу думку, варто враховувати такі моменти. При конкуренції спеціальних норм, які прийняті в різний час, але на одному рівні (або на державному, або на локальному), діє норма, що була хронологічно прийнята пізніше. При конкуренції спеціальних норм, які прийняті на різних рівнях, діє норма, яка значно покращує становище працівника.

Висновки. Таким чином, на наше переконання, подолання конкуренції норм трудового права має певну послідовність, яка полягає у такому:

1) визначення характеру співвідношення між нормами трудового права (загальна-спеціальна, спеціальна-спеціальна); 2) кінцеве вирішення питання конкуренції норм у сфері трудового права.

З огляду на усе вищевикладене, вбачаємо необхідність у подальших розвідках зазначених питань.

Список використаних джерел:

1. Сенякин И. Н. Специальные нормы советского права / Под ред. М. И. Байтина / И. Н. Сенякин. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1987. – 98 с.
2. Лушников А. М. Курс трудового права: [учебник]: В 2-х т. Т.1 Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е издание, перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
3. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт – 1М, 1999. – 354с.
4. Сыроватская Л. А. Трудовое право: [учебник] / Л.А. Сыроватская. – М. : Высшая школа, 1997. – 255с.
5. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: [учебник] / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
6. Трудове право України: Академічний курс: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.: за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
7. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С. Алексеев. – М. : Юридическая литература, 1986. – 188 с.
8. Алексеев С. С. Структура советского права / С. С. Алексеев. – М. : Юридическая литература, 1985. – 263 с.
9. Коляда Т. А. Дифференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / Т. А. Коляда. – Х., 2004. – 181 с.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 4-те видання, стереотипне. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
11. Занина М. А. Коллизии норм права равной юридической силы (понятие, причины, виды): [монография] / М. А. Занина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : РАП; Волтерс Клувер, 2010. – 144 с.
12. Еременко А. С. Конкуренция норм гражданского права в механизме юридической квалификации гражданских отношений / А. С. Еременко. // Вестник Удмуртского университета: Экономика и право. – 2011. – Вып. 3. – С. 109-114.
13. Малков В. П. Конкуренция уголовно-правовых норм и ее преодоление / В. П. Малков. // Советское государство и право. – 1975. – № 3. – С. 59-60.
14. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45-50.

