

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.3.4>

W SPRAWIE CHARAKTERYSTYKI FORM I METOD ZAPEWNIENIA ZRÓŻNICOWANIA REGULACJI PRAWNYCH PRACY PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH I TYMCZASOWYCH

Serhii Bondarenko

*student Katedry Zabezpieczenia Prawnego Działalności Gospodarczej Charkowskiego
Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)*

ORCID: 0000-0003-2237-7370

e-mail: SBondarenko77@ukr.net

Adnotacja. Znaczenie artykułu polega na tym, że zapewnienie zróżnicowania regulacji prawnych pracy pracowników sezonowych i tymczasowych jest działaniem mającym swoje formy i metody, których badanie pozwoli na bardziej znaczące zrozumienie jego istoty i mechanizmu wdrażania. Formy zapewnienia zróżnicowania regulacji prawnych pracy pracowników sezonowych i tymczasowych jako zewnętrzny wyraz tego zjawiska, jest to rodzaj, w którym to zróżnicowanie przejawia się w świecie obiektywnym, w szczególności w prawie obiektywnym. Artykuł na podstawie analizy poglądów naukowych naukowców i norm obowiązującego prawa nakreśla zakres form i metod zapewnienia zróżnicowania regulacji prawnych pracowników sezonowych i tymczasowych. Uzasadnione jest, że aby omawiane w artykule formy i metody były skuteczne i efektywne w realizacji zadań, do których są wykorzystywane, proces ich realizacji musi opierać się na jasno określonym systemie zasad.

Słowa kluczowe: formy, metody, zróżnicowanie, zabezpieczenie, regulacje prawne, pracownicy sezonowi i tymczasowi.

TO CHARACTERIZE THE FORMS AND METHODS OF DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF SEASONAL AND TEMPORARY WORKERS

Serhii Bondarenko

*Applicant at the Department of Legal Support of Economic Activities
Kharkiv National University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0003-2237-7370

e-mail: SBondarenko77@ukr.net

Abstract. The relevance of the article is that ensuring the differentiation of legal regulation of seasonal and temporary workers is an activity that has its own forms and methods, the study of which will allow a more meaningful understanding of its essence and mechanism of implementation. Forms of ensuring the differentiation of legal regulation of seasonal and temporary workers as an external expression of this phenomenon, is the form in which this differentiation is manifested in the objective world, in particular in objective law. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, outlines the range of forms and methods of differentiation of legal regulation of seasonal and temporary workers. It is substantiated that in order for the forms and methods considered in the article to be effective and efficient in performing the tasks for which they are used, the process of their implementation should be based on a clearly defined system of principles, which is a significant problem today.

Key words: forms, methods, differentiation, provision, legal regulation, seasonal and temporary workers.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМ І МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СЕЗОННИХ ТА ТИМЧАСОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сергій Бондаренко

*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)*

ORCID ID: 0000-0003-2237-7370

e-mail: SBondarenko77@ukr.net

Анотація. Актуальність статті полягає в тому, що забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників – це діяльність, що має свої форми та методи, вивчення яких дасть змогу більш змістовно зрозуміти її сутність та механізм реалізації. Форми забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників як зовнішнє вираження цього явища – це той вигляд, у якому означена диференціація проявляється в об'єктивному світі, зокрема в об'єктивному праві. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених та норм чинного законодавства, ми окреслили коло форм та методів забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Обґрунтовано, що для того, щоб розглянуті у статті форми й методи були дієвими та ефективними у виконанні тих завдань, для вирішення яких вони використовуються, процес їх реалізації має ґрунтуватись на чітко визначеній системі принципів.

Ключові слова: форми, методи, диференціація, забезпечення, правове регулювання, сезонні та тимчасові працівники.

Вступ. Забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників – це діяльність, що має свої форми та методи, вивчення яких дасть змогу більш змістовно зрозуміти її сутність та механізм реалізації. Форми забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників як зовнішнє вираження цього явища – це той вигляд, у якому означена диференціація проявляється в об'єктивному світі, зокрема в об'єктивному праві. Об'єктивне право – це система чинних у державі загальнообов'язкових, формально визначених норм права, втілених у різних джерелах права й незалежних від індивідуальної свідомості суб'єкта права. Термін «об'єктивне» означає, що норми права, встановлені або санкціоновані державою, містяться у виданих компетентними державними органами нормативно-правових актах, тому є незалежними від індивідуального інтересу та свідомості суб'єкта права. Застосування права до кожного конкретного випадку супроводжується переходом від об'єктивного до суб'єктивного права, тобто доки норма права є загальною і поширюється на усі випадки конкретної сфери життєдіяльності, вона є об'єктивною. Коли ж ця правова норма стосується конкретної ситуації та реалізується в поведінці суб'єкта, то вона стає суб'єктивною (Кириченко, Куракін, 2010: 93).

Основна частина. Окремі проблемні питання, присвячені правовому регулюванню праці сезонних та тимчасових працівників, у своїх наукових працях розглядали В.М. Бабиченко, І.М. Берназюк, Н.Д. Гетьманцева, Т.А. Коляда, Л.В. Котова, С.С. Лукаш, Ф.А. Цесарський, І.Д. Шумляева та багато інших учених. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень, у юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені формам та методам забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Мета статті полягає у визначенні кола та наданні характеристики форм та методів забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Результати. Форми досліджуваної диференціації слід розглядати в контексті правотворчості та рівнів правового регулювання трудових відносин. Отже, значення нормотворчості з точки зору диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників полягає в тому, що саме в ході її здійснення відбувається встановлення тих відмінностей та особливостей правового становища цих категорій працівників порівняно з іншими найманими працівниками. Нормотворчість залежно від рівня її здійснення та юридичної сили нормативно-правових актів, що приймаються, змінюються чи скасовуються, може виражатись у декількох формах, таких як законодавча діяльність, централізована підзаконна нормотворчість, локальна та договірна нормотворчість.

Відповідно, можемо виокремити такі форми забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

1) **Законотворчість.** Законодавча діяльність – це особливий вид правотворчої діяльності, здійснюваний спеціальними державними органами (або під час безпосередньої правотворчості народу-референдуму), що полягає в ухваленні, зміні або скасуванні норм права шляхом ухвалення нормативно-правових актів – законів, що мають вищу юридичну силу (Васильєв, 2010: 242). Законотворчість, на думку Ю.О. Тимхомирова, – це процес діяльності вищих органів державної влади щодо видання законодавчих актів, який складається з шести стадій, таких як прогнозування й планування законодавства; внесення пропозицій про зміну закону; розроблення концепції закону й підготовки законопроекту; спеціальне та громадське обговорення проекту закону; розгляд і прийняття закону; опублікування закону й набуття ним чинності (Тихомиров, 1982: 181).

Отже, законотворчість являє собою самостійну форму правотворчості, в ході реалізації якої відбувається прийняття законів України. Закон, як зазначає І.М. Погребний, – це нормативно-правовий акт, який має вищу юридичну силу, приймається в особливому порядку та регулює найбільш важливі суспільні відносини (Погребной, 2003: 58). В.О. Котюк під законом розуміє нормативно-правовий акт вищого представницького органу державної влади (Верховної Ради України) або всього народу (під час проведення референдуму), який регулює найбільш важливі суспільні відносини, виражає волю та інтереси більшості населення й має найвищу або вищу юридичну силу щодо всіх інших нормативно-правових актів (Котюк, 1996: 42).

Враховуючи вищевикладене, можемо дійти висновку, що завдяки законотворчості диференціація регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками отримує своє відображення на вищому нормативно-правовому рівні, тобто у законах України. Врегулювання питань диференціації на законодавчому рівні свідчить про те, що держава відносить їх до кола особливо важливих для суспільства й суспільного життя. Водночас слід відзначити, що у законах, як правило, визначаються лише загальні засади досліджуваної диференціації, тобто у них закріплюються бланкетні норми, які, з одного боку, засвідчують існування відповідної диференціації як необхідної умови належного забезпечення прав і законних інтересів цієї категорії найманих працівників, а з іншого боку, не конкретизують зміст цієї диференціації, а відсилають до іншого, спеціального, нормативно-правового акта. Як приклад слід відзначити ст. 7 КЗпП України, в якій записано, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу тощо) встановлюються законодавством (Кодекс законів про працю України, 1971).

2) **Підзаконна нормотворчість.** Ця форма забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, як впливає із самої назви, пов'язана з прийняттям підзаконних нормативно-правових актів. Підзаконний нормативно-правовий акт – це документ, який видається компетентним

органом або посадовою особою на підставі закону, відповідно до нього, для конкретизації та виконання законодавчих приписів, а також містить норми права. При цьому важливо, що підзаконність цих актів не означає їх меншу юридичну обов'язковість. Вони мають необхідну юридичну силу, але вона не має всезагальності та верховенства, притаманної законам (Ведерніков, Папірна, 2008). В.М. Кириченко та О.М. Куракін зазначають, що підзаконні акти – це нормативно-правові акти, прийняті уповноваженими на те компетентними правотворчими державними органами на підставі та для виконання законів, тобто приписи підзаконних актів є похідними від законів. Це є загальноновизнаним і ні в кого не викликає ніяких сумнівів, тому всі без винятку підзаконні акти мають меншу юридичну силу, ніж будь-який закон, отже, не можуть суперечити йому, а також не можуть змінювати або скасовувати норми законів. Інакше підзаконні акти визнаються недійсними з моменту їх прийняття й підлягають скасуванню. Існування підзаконних нормативно-правових актів у правовій системі, як підкреслюють автори, обумовлено багаторівневою структурою самих суспільних відносин, які потребують як законодавчого, так і підзаконного нормативного регулювання, а також необхідністю оперативного, компетентного й професійного вирішення питань у різних сферах життєдіяльності суспільства (Кириченко, Куракін, 2010: 120).

Отже, підзаконна нормотворчість покликана конкретизувати та розвивати більш загальні норми законів, пристосовуючи їх для вирішення відповідних окремих спеціальних питань. Зокрема, саме на рівні підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих у централізованому порядку, врегульовані основні особливості виникнення, протікання та припинення трудових правовідносин із сезонними та тимчасовими працівниками, а також обумовлені цим особливості правового становища цих працівників. Головною перевагою підзаконної нормотворчості є те, що вона з огляду на її значно простішу процедуру порівняно із законотворчістю дає змогу досить швидко реагувати на ті чи інші потреби суспільних відносин щодо необхідності їх врегулювання. З іншого боку, в умовах слабкої правової підготовки українських чиновників, низького рівня їх правової та професійної культури, корумпованості підзаконні акти доволі часто не відповідають або прямо суперечать законодавчим положенням, що не сприяє зміцненню конституційних та законодавчих гарантій. Отже, підзаконна нормотворчість є важливим та дієвим інструментом забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, однак лише за умови її здійснення у суворій відповідності до вимог Конституції та законів України.

3) Локальна нормотворчість. В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, висвітлюючи проблематику правового регулювання трудових відносин, зауважують, що за сучасних умов господарювання стає очевидним, що роль держави в системі правової регламентації соціально-трудова відносин залишається значною. Вона встановлює загальнообов'язкові принципи й стандарти в царині праці та забезпечує їх дотримання методами державного примусу. Водночас усе частіше застосовуються можливості локальної регламентації трудових відносин з урахуванням виду підприємства, характеру його виробництва і праці, а також фінансових можливостей. Виникла необхідність у створенні правової системи, орієнтованої не на жорстку державну регламентацію суспільних відносин, а на поєднання різних (переважно договірних) методів управління (Жернаков та ін., 2012). Отже, як зазначають науковці, локальні нормативні акти – це прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі або організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці. Здійснюючи свої права у сфері регулювання соціально-трудова відносин у нових умовах господарювання, підприємства в межах своєї компетенції видають переважно такі локальні нормативні акти, як колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про атестацію працівників, оплату праці, преміювання, виплату винагороди за підсумками роботи за рік, охорону праці, комісію з питань охорони праці підприємства, уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, графіки змінності, перелік працівників з ненормованим робочим днем (Жернаков та ін., 2012).

Важливість та значення локальної нормотворчості обумовлюються її специфічними рисами, адже вона здійснюється безпосередньо у сфері праці (на підприємствах, в установах та організаціях); зазнає опосередкованого впливу держави за допомогою трудового законодавства (органи державної влади та органи управління не беруть прямої участі в локальному регулюванні відносин у царині праці); має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи та конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, ухвалених у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регулюванню; спрямована на впорядкування таких суспільних відносин, які є специфічними для цього підприємства і не врегульовані або неповністю врегульовані в централізованому порядку; виступає формою саморегуляції працівниками та роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства, установи, організації; здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу; нерідко виступає як експериментальне регулювання, у перебігу якого перевіряється доцільність певного варіанта вирішення питання; може містити елементи випереджувального регулювання, спрямованого на заповнення прогалин у праві, пошук адекватного варіанта правової регламентації умов праці (Пилипенко, 2014). Отже, через локальну нормотворчість конкретний роботодавець (роботодавець) та трудовий колектив мають можливість визначити найбільш сприятливі та прийнятні умови трудових відносин між ними, однак виключно в межах законодавчих вимог, тобто локальна нормотворчість також має підзаконний характер і орієнтована на уточнення та розвиток більш загальних положень централізованих нормативно-правових актів, якщо це передбачено чи така можливість не виключається законодавчим актом з огляду на його зміст.

Договірне регулювання. Це форма забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Фахівці галузі трудового права цілком справедливо відзначають, що серед джерел сучасного трудового права України особливо виділяються акти договірного характеру, тобто такі акти, які приймаються уповноваженими органами шляхом підписання двосторонніх або багатосторонніх договорів (угод). Договір – це ефективний юридичний засіб для встановлення прав та обов'язків і правил взаємовідносин між сторонами, що його укладають. За умов становлення ринкових відносин роль договорів як інструмента саморегулювання значно зростає. Свобода й рівність сторін передбачає вільне волевиявлення для вступу у договірні відносини без будь-якого адміністративного диктату, тому змістом договору є взаємовстановлені юридичні права та обов'язки кожного з учасників (Пилипенко, 2014). Отже, завдяки договірному регулюванню, як індивідуальному, так і колективному, сторони трудових відносин мають можливість більш детально визначити умови своїх взаємовідносин щодо використання найманої праці з урахуванням наявних інтересів, потреб і запитів кожної сторони цих правовідносин. Договірне регулювання є важливим засобом реального забезпечення проголошеної свободи та добровільності трудових правовідносин.

Реалізація зазначених форм забезпечення диференціації правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками супроводжується використанням відповідних методів правового регулювання, тобто певних прийомів та способів установаження цієї диференціації. Вивчення положень чинного законодавства дає змогу виокремити такі основні методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

1) Залежно від порядку прийняття нормативно-правового акта, який визначає правові засади диференціації: метод централізованого регулювання, за якого забезпечення диференціації відбувається шляхом прийняття компетентними органами публічної влади нормативно-правових актів загальнодержавного характеру, де визначаються відповідні особливості трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників;

метод децентралізованого регулювання, який дає можливість сторонам трудових відносин самостійно вирішувати певні питання їх трудових відносин через локальне та договірне регулювання;

2) Залежно від характеру встановлення норм, що визначають засади диференціації:

– метод владного веління (імперативний метод), з використанням якого державою в особі її компетентних органів і посадових осіб в односторонньому порядку встановлюються обов'язкові правила поведінки шляхом приписів, дозволів чи заборон;

– метод перемовин та узгодження позицій (тобто диспозитивний метод), що дає змогу стороні трудових правовідносин самостійно, в межах, установлених законодавством, визначити умови їх взаємовідносин щодо використання найманої праці.

Висновки. Отже, підсумовуючи проведені дослідження, можемо констатувати, що сучасна сфера трудового права характеризується наявністю широкого кола форм і методів забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, які дають змогу поєднувати централізований та децентралізований, імперативний (наказовий) та договірний підходи, що є важливою умовою забезпечення законності, свободи, рівності та добровільності трудових відносин із зазначеними працівниками, а також забезпечення захисту їх трудових і тісно пов'язаних з ними прав та інтересів. Однак для того, щоб розглянуті вище форми й методи були дієвими та ефективними у виконанні тих завдань, для вирішення яких вони використовуються, процес їх реалізації має ґрунтуватись на чітко визначеній системі принципів, із чим сьогодні є суттєва проблема, адже нині чи не найголовнішою формою забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників є підзаконні акти, прийняті у централізованому порядку, при цьому деякі їх положення не лише не розвивають загальні законодавчі норми, але й прямо їм суперечать. Очевидно, що така ситуація є неприпустимою й потребує вирішення, зокрема, шляхом перегляду та систематизації нормативно-правового підґрунтя, на підставі якого виникають, протікають і припиняються трудові відносини із сезонними та тимчасовими працівниками.

Список використаних джерел:

1. Ведерніков Ю.А., Папірна А.В. Теорія держави і права : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 333 с.
2. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. та ін. Трудове право : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. Харків : Право, 2012. 496 с.
3. Кириченко В.М., Куракін О.М. Теорія держави і права: модульний курс : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 264 с.
4. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Котюк В.О. Теорія права : курс лекцій : навчальний посібник для юридичних факультетів ВНЗ. Київ : Вентурі, 1996. 208 с.
6. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін. Трудове право України : академічний курс : підручник для студентів вищих навчальних закладів. 5-ге вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2014. 552 с.
7. Погребной И.М. Теория права : учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. Харьков : Государственное специализированное издательство «Основа», 2003. 128 с.
8. Теорія права і держави : підручник / за заг. реда. А.С. Васильєва. Київ : КНТ, 2010. 210 с.
9. Тихомиров Ю.А. Теория закона. Москва : Наука, 1982. 255 с.

References:

1. Vediernikov Yu.A., Papirna A.V. (2008). Teoriia derzhavy i prava [Theory of state and law]: Navch. posib. K.: Znannia. 333 p. [in Ukrainian].
2. Zhernakov V.V., Prylypko S.M., Yaroshenko O.M. ta in. (2012). Trudove pravo [Labor Law]: pidruchnyk [dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl.]; X.: Pravo. 496 p. [in Ukrainian].
3. Kyrychenko V.M., Kurakin O.M. (2010). Teoriia derzhavy i prava: modulnyi kurs [Theory of state and law: a modular course]: Navch. posib. K.: Tsentri uchbovoi literatury. 264 p. [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] (Zatverdzhenyi Zakonom № 322-VIII vid 10.12.71). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
5. Kotiuk V.O. (1996). Teoriia prava: Kurs lektsii [Theory of law: Course of lectures]: Navch. posibnyk dlia yuryd. fak. vuziv. K.: Venturi. 208 p. [in Ukrainian].
6. Pylypenko P.D., Burak V.Ia., Kozak Z.Ia. ta in. (2014). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: akad. kurs : pidruch. [dlia stud. vyshch.navch. zakl., 5-te vyd., pererobl. i dopov. K.: In Yure. 552 p. [in Ukrainian].
7. Pogrebnoi I.M. (2003). Teoriia prava [Theory of law]: Uchebnoe posobie. 3-e izd., ispr. i dop. Kharkov: Gosudarstvennoe spetsializirovannoe izdatelstvo "Osnova". 128 p. [in Russian].
8. Teoriia prava i derzhavy [The theory of law and the state]. Pidruchnyk. Za zahalnoiu redaktsiieiu A.S. Vasylieva. Kyiv, KNT 2010. 2010. [in Ukrainian].
9. Tikhomirov Iu.A. (1982). Teoriia zakona [Theory of law]. M.: Nauka. 255 p. [in Russian].