

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

І. П. ЖИГАЛКІН,
кандидат юридичних наук, суддя господарського
суду Харківської області

ПОЄДНАННЯ ДЕРЖАВНОГО І ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті проаналізовано принципи поєднання державного та договірної регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. Визначено специфіку цього принципу, яка полягає в тому, що повнота правового регулювання суспільних відносин забезпечується завдяки оптимальному поєднанню як державного, так і договірної регулювання. Доведено, що в Україні намітилася тенденція до розширення сфери саме договірної регулювання, проте держава не втрачає своєї провідної ролі.

Ключові слова: принципи трудового права, державне регулювання трудових відносин, договірне регулювання трудових відносин, принцип поєднання державного та договірної регулювання трудових відносин, трудові та тісно пов'язані з ними відносини, суспільні відносини, держава.

Постановка проблеми. Важливого теоретичного та практичного значення в сучасних умовах господарювання набуває проблема співвідношення сфер державного і договірної регулювання. Ці категорії є взаємозалежними, оскільки розширення чи звуження однієї неминуче тягне за собою зміну параметрів іншої. Роль держави у здійсненні правового регулювання суспільних відносин залежить від об'єктивних процесів соціального розвитку суспільства, тому в одні історичні періоди розвитку суспільства спостерігається розширення сфери державного регулювання, в інші – звуження. У теперішній час в Україні правове забезпечення трудових і тісно пов'язаних з ними відносин дедалі більше переноситься на договірні засади. Про зростання ролі договірної регулювання свідчать нормативно-правові акти, прийняті останніми роками в Україні. Зокрема, розширено повноваження сторін колективних договорів та угод з питань регулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, матеріальної та соціально-економічної зацікавленості працівників, встановлено порядок та умови укладення контракту як особливого виду трудового договору тощо. Зростання ролі договірної регулювання пов'язано з розвитком в Україні соціального партнерства, метою якого є мирне врегулювання інтересів суб'єктів права, пошук компромісних шляхів вирішення колективних трудових спорів, забезпечення соціального миру та гармонії в суспільстві. Тому беззаперечною є необхідність визначення сфер державного та договірної регулювання трудових відносин, що набуває особливої актуальності в сучасних євроінтеграційних умовах.

Аналіз останніх досліджень. Питанням щодо принципів трудового права у трудо-правовій доктрині приділялося достатньо уваги. Їх у своїх наукових працях вивчали М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, Р. З. Лівшиць, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, А. Р. Мацюк, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Р. І. Кондратьєв, О. В. Смирнов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права. Однак, зважаючи на динамічність та постійну зміну сучасних економічних умов, дослідження одного з основних принципів трудового права, а саме принципу поєднання державного та договірної регулювання трудових відносин не тільки не втрачає актуальності, а й набуває нового змісту.

Метою даної публікації є системний аналіз принципу поєднання державного та договірної регулювання трудових відносин у сучасних умовах господарювання з урахуванням досвіду країн Європейського Союзу.

Виклад основного матеріалу. Принципи трудового права – це основні, керівні ідеї, положення (засади), які закріплені або виражені в правових актах (нормах) або виводяться з них, економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу, що характеризують зміст трудового права, визначають його загальну спрямованість та напрями подальшого розвитку. Ці основні положення конкретизуються в нормативних актах, якими регулюється праця робітників і службовців. Принципи права мо-

жуть бути закріплені в правовій нормі безпосередньо або побічно – не закріплені в правових нормах, але можуть бути виведені з них.

Принципи трудового права набувають особливо-го значення при реалізації норм права, зокрема коли відсутня конкретна правова норма і є потреба застосувати аналогію закону або навіть аналогію права. Але жодна з цих норм не може суперечити Конституції України.

Залежно від того, в одній, декількох чи всіх галузях права діють відповідні принципи, їх можна розділити на:

- основі (загальні), тобто ті, що властиві будь-якій галузі права;
- галузеві, що відбивають сутність конкретної галузі права;
- міжгалузеві – діють не у всіх галузях права, а в певних їх групах;
- внутрішньогалузеві, що виражають сутність конкретного інституту трудового права.

У літературі сучасні принципи трудового права поділяються на чотири групи, а саме принципи:

- які виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;
- які мають керівні засади щодо встановлення умов праці працівників;
- які визначають правове регулювання застосування праці працівників;
- які відображають напрям правової політики щодо охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників [1, с. 20–21].

Поєднання державного і договірної правового регулювання – це один з основних принципів трудового права України. Він визначає порядок та умови встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин встановлюються законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, передбаченому централізованими нормами, самостійно. При цьому договірне регулювання не повинне виходити за межі і суперечити визначеним для нього стандартам.

Специфіка цього принципу полягає в тому, що повнота правового регулювання забезпечується завдяки оптимальному поєднанню як державного, так і договірної регулювання.

Правомірною є думка О. К. Безіної, А. А. Бікеєва, Д. А. Сафіної, що повне регулювання певних суспільних відносин нормами права унеможливує право

на їх регулювання за угодою, домовленістю сторін, оскільки об'єкт домовленості в такому випадку відсутній. У випадку повного врегулювання відносин загальними нормами права, як правило, унеможливується їхнє правове забезпечення договорами і угодами. І навпаки, часткова або абсолютна нерегульованість суспільних відносин потребує договірної регулювання, яке за таких обставин є не лише можливим, а й доцільним [2, с. 31].

Отже, у разі часткового врегулювання суспільних відносин нормативно-правовими актами договірне регулювання є можливим. Інша річ, як здійснюється законодавча регламентація договірної регулювання: чи законодавець безпосередньо вказує на регулювання цього питання за допомогою договору (угоди), чи вказує обставини, які не можна вирішувати шляхом досягнення домовленостей між сторонами.

У більшості випадків законодавець встановлює, що саме регулюється сторонами. Наприклад, ст. 7 і ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначають перелік питань, які встановлюють за домовленістю сторін колективного договору і угоди; за угодою сторін трудового договору встановлюють строк випробування (ст. 27 КЗпП України) та неповний робочий час (ст. 56 КЗпП України). В окремих випадках регулювання тих чи інших суспільних відносин допускається лише за допомогою договорів (угод). Так, компенсація різниці між витратами, понесеними працівником на придбання засобів індивідуального захисту, та роздрібними цінами підприємств-товаровиробника відшкодовується лише у тому випадку, якщо це передбачено в колективному договорі.

Основними рисами договірної регулювання праці вважаємо такі:

- а) воно є видом підзаконної (делегованої) нормотворчості;
- б) реалізується в договірних нормах;
- в) має диспозитивний характер;
- г) його застосування спрямоване на деталізацію, конкретизацію загальних правових приписів;
- д) суб'єкти правотворчості мають певну автономність.

Особливостями договірної регулювання, порівняно з державним, є те, що воно: 1) здійснюється безпосередньо у сфері праці; 2) зазнає опосередкованого впливу держави за допомогою законодавства про працю; 3) має підзаконний характер, специфіка якого полягає в розвитку, уточненні й конкретизації положень законодавчих та інших правових актів, прийнятих у встановленому порядку відповідними органами, і не може вступати в суперечність із законодавчим регламентуванням; 4) ставить своїм завданням упорядкування суспільних відносин, специфічних для

конкретного підприємства і не врегульованих (або не повністю врегульованих) законодавством; 5) служить формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; 6) здійснюється за участю самих працівників або їх представницького органу; 7) часто виконує роль експериментального регулятора, за допомогою якого перевіряється доцільність того чи іншого варіанта вирішення питання.

Договірне регулювання у сфері трудового права відбувається переважно для конкретизації законодавчих норм щодо умов відповідних підприємств, установ, організацій. Самі ці законодавчі норми вже є своєрідною базою для видання на їх основі договірних правил. І фактично такі законодавчі норми не можуть самостійно регулювати трудові відносини. Тобто договірні норми ніби логічно доповнюють загальні правила, які отримують регулятивні властивості тільки завдяки поєднанню державного і договірної регулювання. Інший варіант договірної нормотворчості полягає у забезпеченні додаткових правових гарантій найманих працівників за рахунок прийняття договірної норми, яка передбачає інші правила регулювання трудових відносин, аніж ті, що встановлені законодавчою нормою.

Тут існує дві можливості такого договірної регулювання. Перша, це коли у самій законодавчій нормі міститься правило, яке допускає з метою поліпшення правового становища працівників того чи іншого підприємства прийняти договірну норму, яка б встановлювала більш пільгові умови праці, ніж передбачаються законодавчою нормою. Наприклад, ст. 50 КЗпП України визначає нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень. Але у частині другій вона передбачає, що підприємства, установи, організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень [9, с. 49].

Маючи відповідні економічні можливості, підприємства мають право обирати для регулювання трудових відносин або законодавчу (загальну) норму, або ж прийняти для цього своє правило. Головне тут, щоб договірна норма не погіршувала умови праці порівняно з тими, що гарантуються законодавством.

Друга можливість прийняття договірної норми впливає безпосередньо із загальноправового принципу «можна все, що не заборонено» та ст. 91 КЗпП України, якою передбачено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників. Такі договір-

ні норми можуть встановлюватися як при укладенні колективних договорів, так і при прийнятті інших актів договірної характеру: правил внутрішнього трудового розпорядку, положень про оплату праці, про преміювання тощо [3, с. 50].

Сферу договірної регулювання за трудовим правом становить соціальний простір, в основі якого лежать трудові та тісно пов'язані з ними відносини, які за своїм змістом потребують правового регулювання і можуть бути ним врегульовані.

Сфера договірної регулювання змінюється залежно від розвитку економічної, політичної та соціальної систем суспільства. На сучасному етапі розвитку трудового законодавства України ще не завершені концептуальні підходи до її визначення, проте незаперечним є факт, що вона буде розширятися завдяки об'єктивним потребам зменшення державного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [4].

Підхід законодавця до визначення повноважень сторін договорів (угод) у здійсненні правового регулювання не є однаковим: в одних ситуаціях сторони наділяються широкими правами, в інших – свобода їх волевиявлення значно обмежена, вужча.

Законом Верховної Ради УРСР від 20 березня 1991 р. до ст. 21 КЗпП України внесено зміни, які фактично розширили сферу індивідуального договірної регулювання. Встановлено особливий вид трудового договору – контракт, в якому за угодою сторін визначаються строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового. Сторони контракту мають право на власний розсуд визначити його зміст, відмінний від норм права.

Обмеження свободи волевиявлення сторін договору (угоди) можуть стосуватися суб'єктів, об'єктів та інших категорій правового регулювання. Наприклад, випробувальний строк, за загальним правилом, встановлюється угодою сторін. Водночас законодавець визначає деякі обмеження:

по-перше, щодо періоду вчинення такої домовленості;

по-друге, обмежується тривалість строку випробування;

по-третє, перелічуються особи, для яких не може бути встановлений строк випробування при прийнятті їх на роботу (ч. 3 ст. 26 КЗпП України). У такій ситуації наявна законодавча норма, яка вичерпно регулює суспільні відносини і не допускає можливості договірної регулювання.

Одним із шляхів визначення сфери договірної регулювання в трудовому праві є встановлення за-

конодавцем вказівки на можливість здійснення такого правового регулювання.

Стаття 2 КЗпП України конкретизує право на працю, проголошене Конституцією України, визначаючи, що воно реалізується шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації. При цьому вільний вибір професії, роду занять і роботи забезпечується державою. При укладенні трудового договору, закріплює ст. 21 КЗпП України, робота, що буде виконуватись працівником, тобто трудова функція, визначається угодою між сторонами. Таким чином, цією статтею закріплюються принцип договірності характеру трудових відносин і визначеність трудової функції, яка буде виконуватись працівником.

У разі існування суспільних відносин, які не регулюються нормою права, договірне регулювання може застосовуватися і є необхідним для ліквідації прогалин у правовому регулюванні. Погоджуємося з думкою С. Г. Краснояружського, що недостатність, неповнота або повна відсутність нормативно-правової регламентації конкретного виду суспільних відносин передбачає його індивідуально-правову регламентацію. Більше того, провідна роль у здійсненні такого процесу належить договірному регулюванню [5, с. 64].

Роль держави у здійсненні правового регулювання суспільних відносин залежить від об'єктивних процесів соціального розвитку суспільства: або знижується, або посилюється. На перший погляд можна зробити хибний висновок, що змінюється сама сфера правового регулювання. Але в такому випадку рухливістю характеризуються межі окремих видів правового регулювання, які змінюються першою чергою залежно від зміни об'єктивних процесів розвитку суспільства, а вже потім – від результатів діяльності законодавця. Проте нечіткість таких меж правового регулювання не є абсолютною, існують граничні межі сфери правового регулювання, за які незалежно від історичного розвитку суспільства не можуть вийти конкретні види правового регулювання. І такі межі визначаються діалектичними категоріями можливості та необхідності.

Сутність державного регулювання трудових відносин полягає в нормах, спрямованих на встановлення рівня мінімальних гарантій у сфері застосування праці: а) забезпечення здорових і безпечних умов праці; б) регулювання праці деяких категорій працюючих, у тому числі жінок і неповнолітніх; в) обов'язковість для всіх суб'єктів трудових правовідносин та ін.

У ст. 2 КЗпП України визначені основні трудові права працівників, конкретизується право громадян

України на працю, проголошене Конституцією України, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних внаслідок переходу на ринкову економіку.

КЗпП України у ст. 9 визначає недійсними умови договорів про працю, якщо вони погіршують становище працівників. У зарубіжному трудовому праві принцип недопущення погіршення становища працівника порівняно з рівнем, передбаченим законодавством, є загально визнаним і застосовується не лише до співвідношення договорів про працю із законодавством. Він має універсальне значення, торкається будь-якого нижчестоячого нормативного акта, який може тільки поліпшувати становище працівника порівняно з нормативними актами більш високого рівня. Такий принцип є і в законодавстві про працю України (статті 9, 9¹ КЗпП України). Принцип, згідно з яким договори про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно із законодавством України, – це основний принцип, що має універсальний характер [6, с. 28].

Державне регулювання полягає в тому, що держава розробляє і приймає закони та інші форми нормативних актів, що спрямовані на здійснення всієї системи державного управління суспільством. Усі законодавчі акти, що приймаються як органами державної влади, так і органами державного управління, є результатом державного регулювання.

Основними рисами державного регулювання праці вважаємо такі:

- а) є видом законотворчості;
- б) забезпечує закріплення основних трудових прав працівника;
- в) реалізується в загальнодержавних нормах;
- г) має імперативний характер;
- г) спрямоване на закріплення основних трудових прав суб'єктів трудового права та їх гарантій;
- д) суб'єктами його застосування є держава, її органи, а виконавцями – роботодавці та працівники.

Одним з основних напрямів державного регулювання є забезпечення єдності у правовому регулюванні трудових правовідносин. Воно, як правило, стосується тих елементів системи використання праці у суспільстві, в яких знаходить прояв публічний інтерес. Так, держава об'єктивно зацікавлена у забезпеченні здоров'я її громадян, тому за допомогою нормативних актів встановлюються основні правила у галузі охорони праці. Забезпечення законності й правопорядку в суспільстві, виконання законодав-

чих вимог вимагає визначення підстав і умов юридичної відповідальності, порядку вирішення спорів між сторонами суспільно-трудова відносин. Крім того, державним регулюванням встановлюються межі (сфера) договірної регулювання, процедури, через які воно здійснюється, що, у свою чергу, є передумовою для надання регулюючим положенням договору характеру обов'язковості для його сторін.

Поєднання державного і договірної регулювання відносин щодо укладення та розірвання трудового договору проявляється в такому:

а) загальний порядок виникнення або припинення трудових правовідносин регламентується за допомогою державного регулювання;

б) державне регулювання праці встановлює межі договірної нормотворчості;

в) договірне регулювання дозволяє найбільш повно врахувати певні особливості, що залежать як від самого виробництва, так і від характеру праці на конкретному підприємстві.

Також досить велика кількість положень про оплату праці знайшла своє відображення у Конвенції Міжнародної організації праці. Наприклад, таке положення, як заробітна плата виплачуватиметься безпосередньо заінтересованому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо заінтересований працівник не погоджується на інший метод. Роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд [7].

Встановлений мінімум заробітної плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ні за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентного органу влади, ні внаслідок колективного договору [8].

Цікавою є система матеріальної винагороди у США, яка повинна задовольняти такі вимоги:

– заохочувати працівника до більш старанної роботи;

– платити «більш ліберально», коли справи компанії йдуть добре, і «менш ліберально», коли результати недостатньо високі;

– не платити за зусилля, а платити за результати, і головним чином за ті, що виражаються у прибутку [9, с. 444].

Ці положення істотно відрізняються від встановленого законодавством України мінімального розміру оплати праці. Держава залишила за собою право встановлювати лише мінімальні гарантії у сфері праці та право контролю, які залишаються незмінними.

Своєрідність регулювання трудових відносин країн ЄС полягає в тому, що прийняті акти у сфері праці значною мірою виступають як набір модельних норм. Одночасно це і набір мінімальних соціальних стандартів, погіршення яких у національному трудовому законодавстві неприпустиме.

У більшості країн ЄС ні законодавство, ні судова практика не перешкоджають установленню трудовими договорами більш пільгових для працівника умов праці, ніж передбачено законодавством. Державній регламентації піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін трудових правовідносин. Відносно ж конкретних умов праці законодавець обмежується встановленням лише основних положень, з урахуванням яких сторони можуть за взаємною згодою визначити їх у трудових договорах.

Така законодавча практика приводить до того, що, незважаючи на певну стандартизацію трудових договорів, які укладаються в країнах ЄС, саме правове регулювання трудового договору характеризується значною диференціацією, що враховує різноманітність і специфіку праці різних категорій працівників, форм зайнятості, умов праці, професійних особливостей трудової діяльності та ін. [10, с. 148].

Висновки. Принцип поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин – це одна з важливих засад функціонування трудового права як однієї з провідних галузей у системі права України. У правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин накреслюється тенденція до розширення сфери договірної регулювання. Держава, у свою чергу, встановлює правові гарантії захисту трудових прав працівників, межі договірної регулювання, визначає принципи пошуку спільних інтересів працівників і роботодавців та попередження негативних наслідків їх неузгодженості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудове законодавство України в схемах : навч. посіб. / ред. В. П. Пастухов. – К. : Магістр – XXI сторіччя, 2005. – 376 с.
2. Безина А. К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1984. – 136 с.
3. Трудове право України: Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.

4. Козак З. Я. Сфера договірної регулювання за трудовим правом / З. Козак // Вісн. Львів. ун-ту. Серія юридична. – 2002. – Вип. 37. – С. 343–348.
5. Краснояружский С. Г. Индивидуальное правовое регулирование / С. Г. Краснояружский // Государство и право. – 1993. – № 7. – С. 127–135.
6. Грузінова Л. П. Трудове право України : курс лекцій. Ч. 1 / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – 128 с.
7. Конвенція про захист заробітної плати [Електронний ресурс] : від 01.07.1949 №95 / Міжнар. організація праці. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
8. Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати [Електронний ресурс] : від 16.06.1928 №2 / Міжнар. організація праці. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_196.
9. Суровська Л. І. Про деякі аспекти регулювання оплати праці в Україні і Сполучених Штатах Америки / Л. І. Суровська // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – К. : Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю. С. Шемшученко, 2002. – Вип. 17. – С. 443–445.
10. Дарморіс О. М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу / О. М. Дарморіс // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – К. : Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю. С. Шемшученко, 2009. – Вип. 45. – С. 375–381.

REFERENCES

1. *Trudove zakonodavstvo Ukrainy v skhemakh* (Labour Legislation in Ukraine Circuits: Teach. Guidances): navch. posib., red. V. P. Pastukhov, K. : Mahistr, XXI storichchia, 2005, 376 p.
2. Bezina A. K. *Individualno-dogovornoe regulirovanie truda rabochih i sluzhaschih* (Individual-Contractual Regulation of Work of Workers and Employees), A. K. Bezina, A. A. Bikeev, D. A. Safina, Kazan, Izd-vo Kazan, un-ta, 1984.
3. *Trudove pravo Ukrainy: Akademichniy kurs* (Employment Law Ukraine: Academic Course): pidruch., P. D. Pylypenko, V. Ya. Burak, Z. Ya. Kozak ta in.; za red. P. D. Pylypenka, 2-e vyd., pererob. i dop, K., Vydavnychi Dim «In Yure», 2003, 536 p.
4. Kozak Z. Ya. *Sfera dohovirnoho rehuliuвання za trudovym pravom* (Field of Contract Labor Law Regulation), Z. Kozak, *Visnyk Lvivskoho Universytetu. Seriya yurydychna*, Vyp. 37, 2002, pp. 343–348.
5. Krasnoyaružskiy S. G. *Individualnoe pravovoe regulirovanie* (Individual Legal Regulation), S. G. Krasnoyaružskiy, *Gosudarstvo i pravo*, 1993, 7, pp. 127–135.
6. *Trudove pravo Ukrainy: kurs lektsiy* (Employment Ukraine: Lectures). Ch. I, L. P. Hruzinova, V. H. Korotkin, K. : MAUP, 2003, 128 p.
7. Konventsiiia pro zakhyst zarobitnoi platy N 95 (ukr/ros) (Convention on the Protection of Wages N 95 (Ukr / Rus)), Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 01.07.1949 No 95, *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy* Elektronnyi resurs, Rezhym dostupu: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
8. Konventsiiia pro zaprovadzheniia protsedury vstanovlenniia minimalnoi zarobitnoi platy (Convention on the Introduction of the Minimum Wage), Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Konventsiiia, Mizhnarodnyi dokument vid 16.06.1928 No 2, *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy*, Elektronnyi resurs, Rezhym dostupu: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_196.
9. Surovska L. I. *Pro deiaki aspekty rehuliuвання oplaty pratsi v Ukraini i Spoluchenykh Shtatakh Ameriky* (Some Aspects of the Regulation of Wages in Ukraine and the United States of America), L. I. Surovska, *Derzhava i pravo. Yurydychni i politychni nauky*. Vyp. 17, K., In-t derzhavy i prava NAN Ukrainy, holova redkol. Yu. S. Shemshuchenko, 2002, pp. 443–445.
10. Darmoris O. M. *Poniattia ta osnovni pryntsyipy trudovoho prava Yevropeiskoho Soiuzu* (The Concept and Basic Principles of Labor Law EU), O. M. Darmoris, *Derzhava i pravo. Yurydychni i politychni nauky*. Vyp. 45, K., In-t derzhavy i prava NAN Ukrain, holova redkol. Yu. S. Shemshuchenko, 2009, pp. 375–381.

И. П. ЖИГАЛКИН

СОЧЕТАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье проанализирован принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений в современных условиях хозяйствования. Определена специфика этого принципа, которая заключается в том, что полнота правового регулирования общественных отношений обеспечивается благодаря оптималь-

ному сочетанию как государственного, так и договорного регулирования. Доказано, что в Украине намечается тенденция к расширению сферы именно договорного регулирования, однако государство не теряет своей главенствующей роли.

Ключевые слова: принципы трудового права, государственное регулирование трудовых отношений, договорное регулирование трудовых отношений, принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, трудовые и тесно связанные с ними отношения, общественные отношения, государство.

I. P. ZIGALKIN

COMBINATION OF PUBLIC AND CONTRACTUAL REGULATION OF LABOR RELATIONS AS A LABOR LAW PRINCIPLE

Problem. Important theoretical and practical significance in the modern terms of menage is acquired by the problem of correlation of spheres of public and contractual regulation. These categories are interdependent as expansion or narrowing one necessarily entails a change other parameters.

Analysis of recent research. Enough attention in labor-legal doctrine is given to principles of labor law. There is in scientific works of M. G. Aleksandrov, N. B. Bolotina, V. V. Zhernakov, M. I. Inshyn, I. Y. Kiselev, R. Z. Livshits, L. I. Lazor, V. V. Lazor, A. R. Matsyuk, Y. P. Orlovsky, O. S. Pashkov, P. D. Pylypenko, S. M. Prylypko, V. I. Prokopenko, O. I. Protsevskyy, R. I. Kondrat'yev, O. V. Smirnov, N. M. Khutoryan, G. I. Chanysheva, V. I. Shcherbina, O. M. Yaroshenko and other scientists in the field of labor law.

The aim of this publication is an analysis of the systems of principle of combination of public and contractual control of labor relations in the modern terms of menage taking into account experience of countries of European Union.

The main material. Combination of public and contractual regulation – is one of basic principles of labor law in Ukraine. It defines an order and conditions of establishment rights and obligations of subjects of labor and related to them legal relations. Its maintenance is taken to that the basic guarantees of protection of labor rights for the participants of labor legal relationships are set by laws, and the rest of the rules regulating labor parties determine by agreement among themselves or in the manner prescribed by centralized rules themselves. Thus, contractual regulation should not go outside and conflict with standards set for its by state.

The specificity of this principle is that the fullness of regulation is provided through the optimal combination of both public and contract regulation.

Conclusions. Principle of combination of government and contractual control of labor relations of – it one of important principles of functioning of labor right as one of leading industries in the system of right for Ukraine. Tendency to expansion of sphere of the contractual adjusting is drawn in legal adjusting of labor and closely associated with them relations. The state, in turn, sets the legal guarantees of protection of labor rights for workers, limit of the contractual adjusting, determines principles of search of general interests of workers and employers and warning of negative consequences of their inconsistency.

Key words: principles of labor law, public regulation of labor relations, contractual regulation of labor relations, the principle of combination of public and contractual regulation of labor relations, labor and closely related relations, public relations, state.