

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Віктор Костюк,

доктор юридичних наук, доцент,

заступник керівника відділу

Апарату Верховної Ради України

УДК 349.2

Концепція правосуб'єктності у трудоному праві: поняття, ознаки та принципи

Утвердження України як демократичної, соціальної та правової держави, розбудова громадянського суспільства, виходячи із пріоритетності засад верховенства права, прав та свобод людини, людиноцентризму, європейського вектору розвитку, зумовлюють системні процеси розбудови сучасної моделі ринку праці, на основі якісного реформування, підвищення ефективності права на працю та інших тісно пов'язаних із ним прав [1], [2], [3, с. 14-16]. Серед пріоритетів реформи ринку праці [4] ключове місце належить реформування трудо-правового становища суб'єктів правовідносин у цій сфері. У цьому контексті на особливу увагу заслуговують питання удосконалення правосуб'єктності у трудовому праві [5, с. 151-159] як чинник підвищення ефективності соціально-економічних прав та свобод людини, в умовах поступового формування інклюзивного (безбар'єрного) суспільства.

Принагідно відзначити, що за змістом норм Конституції України (ст. 3) права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави а, у свою чергу, держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Крім того, утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. У системі прав людини, особлива роль належить соціально-економічним правам, які за своєю суттю, покликані сприяти: розвитку інклюзивного суспільства; забезпеченню соціальної свободи людини, її ідентичності; формування механізмів гідного рівня та якості життя кожній людині; стимулюванню процесів імплементації міжнародних (європейських) соціальних стандартів; розвитку сучасної моделі правосуб'єктності у сфері праці; розвитку новітнього правового регулювання у сфері праці тощо. Разом із тим, позитивні та конструктивні зрушення на ринку праці ускладнені тенденції-

єю по зростання зовнішньої трудової міграції, насамперед, серед молоді, фахівців середнього віку, які досягли суттєвих успіхів у професії. На це вказує те, що наразі на постійній основі за кордоном працює близько 3,2 млн. громадян України, а тимчасово – близько 9 млн. громадян України [6]. З 17 млн. працездатного населення України, яке Держстат нарахував на 1 січня 2019 року, на постійній основі працювали 7,7 млн осіб. Тобто трохи понад 45% [7]. Очевидно, що така ситуація також продикувана вразливими рисами існуючої моделі правосуб'єктності у трудовому праві, урахуовуючи наступне: 1) не відповідність стану розвитку суспільства та держави; 2) відсутність ефективної реформи ринку праці, у тому числі трудових відносин; 3) ускладненість механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на працю, інших трудових прав; 4) відсутність якісних засад мотивації праці; 5) неефективність правового регулювання у сфері праці; 6) неефективність процесів імплементації міжнародних (європейських) соціальних стандартів; 7) неефективність юрисдикційних та позаюрисдикційних форм захисту трудових прав; 7) неефективність моніторингу, нагляду та контролю у сфері праці.

Слід відзначити, що ці та інші обставини, вказують на важливість належної оцінки проблем формування новітньої концепції правосуб'єктності у сфері праці в умовах сьогодення, урахуовуючи важливість інтеграційних процесів розвитку ринку праці, його міжнародного вектору, впровадження новітніх інформаційних, цифрових та інших технологій, імплементації міжнародних (європейських) стандартів, формування механізмів щодо оптимального поєднання законодавчого, підзаконного та локального регулювання. Крім того, особливої значимості порушена проблематика набуває у контексті новітньої кодифікації трудового законодавства як складова вироблення новітньої концепції правосуб'єктності

у трудовому праві. Принагідно нагадати, що ще 27.12. 2014 року на розгляд Верховної Ради України внесено проект Трудового кодексу (далі – ТК) [8] (прийнято у першому читанні 05.11.2015 р.), який покликаний комплексно та системно регламентувати відносини з питань праці, у тому числі правосуб'єктності у сфері праці, її змістовних елементів. У той же час, норми проекту ТК, здебільшого, запроваджують лише окремі особливості її елементів.

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем формування принципів новітньої концепції правосуб'єктності у трудовому праві в умовах сьогодення. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В. М. Андріїв, В. М. Венедиктова, В. С. Венедіков, С. В. Венедіков, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, А. М. Слюсар, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Підтримуючи конструктивні напрацювання цих та інших вчених щодо розуміння правового становища суб'єктів трудового права, урахуовуючи важливість розвитку ринку праці, його міжнародну (європейську) інтеграцію, зазначена проблематика залишається достатньо актуальною та своєчасною. Також, формування принципів новітньої концепції правосуб'єктності у трудовому праві посилюватиметься активізацією процесів кодифікації трудового законодавства.

Насамперед, слід підкреслити, що новітня концепція правосуб'єктності у трудовому праві спрямована на: 1) розвиток інклюзивного суспільства та ринку праці; 2) забезпечення гідного рівня та якості життя працюючих; 3) формування дієвих механізмів реалізації, гарантування та пра-

вової охорони права на працю, інших трудових прав; 4) активізацію процесі імплементації міжнародних (європейських) стандартів у сфері праці; 5) розвиток новітнього трудового законодавства, його кодифікацію; 6) забезпечення належного моніторингу, нагляду та контролю за дотриманням права та працю, інших трудових прав.

Слід підкреслити, що дослідження теоретико-правових проблем правосуб'єктності передбачає з'ясування поняття та ознак суб'єктів трудового права. У науці трудового права сформульовано цілу низку підходів до розуміння сутності та ознак суб'єктів трудового права. Доречним буде відзначити, що реалізація норм трудового права та виникнення трудових відносин здійснюється завдяки діям учасників суспільних відносин, які можуть породжувати правові наслідки. За допомогою дій по реалізації норм трудового права суспільні відносини трансформуються у трудові правові відносини. Отже, виникнення таких відносин пов'язане із здатністю уповноважених суб'єктів вчиняти юридично значимі дії. Такі дії обумовлені тим, що останні наділяються трудовими правами та обов'язками. А відтак, їх реалізація веде до виникнення трудових правових відносин. У зв'язку із цим, складно погодитися із професором В. І. Мироновим, на думку якого суб'єкти трудового права – це учасники трудових та інших тісно пов'язаних з ними відносин, які відповідно до вимог законодавства здатні здійснювати дії, що ведуть до виникнення правових наслідків [9, с. 114]. Навряд чи можна їх вважати вичерпним колом ознак суб'єктів трудового права. Більш виваженою є точка зору І. М. Якушева, який зазначає, що суб'єктами трудового права виступають люди та інші особи, які є правоздатними і на підставі цього наділені визначеними законодавством загальними трудовими правами і обов'язками [10, с. 6]. Визнання суб'єктів трудового права лише

правоздатними особами, тобто такими якими можуть мати трудові права та обов'язки, ускладнює визнання за ними здатності реалізовувати (набувати, здійснювати, виконувати) такі права та обов'язки. А. М. Слюсар зазначає, що суб'єкти трудового права – це особи, які володіють трудовою правосуб'єктністю, при реалізації якої ці суб'єкти здобувають статусу учасників відносин, регульованих трудовим правом [11, с. 31]. У той же час таке визначення потребує уточнення, оскільки не ясно, який механізм реалізації трудової правосуб'єктності. У зв'язку із цим заслуговує на підтримку позиція професора Н. М. Хуторян та інших вчених, які обґрунтовано відзначають, що суб'єкти трудового права – це учасники суспільно-трудова відносин, визначені трудовим законодавством України, які володіють трудовими правами й обов'язками і можуть реалізовувати їх. При цьому, щоб стати учасником трудових відносин, потрібна наявність двох факторів – правоздатності та дієздатності конкретної особи як фізичної, так і юридичної, тобто можливість бути суб'єктами трудового права зумовлена наявністю трудової праводієздатності, що включає праводієздатність особи [12, с. 99]. Професор К. Ю. Мельник наголошує на тому, що суб'єкти трудового права – це учасники трудових і пов'язаних із ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки. Вчений відзначає, що суб'єктами трудового права є: фізичні особи, працівники, роботодавці, трудовий колектив, профспілковий чи інший на представництво трудового колективу орган, організації роботодавців та їх об'єднання, об'єднання профспілок або інших на представницьких організацій трудящих, органи нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, органи вирішення трудових спорів, органи Державної служби зайнятості. Всі суб'єкти трудового права за законом наділяються

специфічною властивістю – трудоправовим статусом [13, с. 61-62].

Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, Н. О. Мельничук та інші акцентують увагу на тому, що суб'єкти трудового права – це учасники відносин з питань праці, які наділяються можливістю мати трудові права та обов'язки, а у випадках передбачених законом, повноваження з питань праці, їх здійснювати (набувати, виконувати), нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків. Дослідники підкреслюють, що у трудовому праві, правове становище його суб'єктів відображає правосуб'єктність [14, с. 107].

Отже, ключовими ознаками суб'єкта трудового права можна назвати: можливість мати трудові права та обов'язки; здатність реалізовувати (набувати, здійснювати, виконувати) трудові права та обов'язки. Крім того, невіддільною складовою, що характеризує суб'єкта трудового права є його здатність нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Таким чином, суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, які відповідно до норм трудового права наділяються можливістю мати трудові права, обов'язки, повноваження у сфері праці, у передбаченому законом випадку, володіти ними, їх реалізовувати (набувати, здійснювати, виконувати), а також нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання. Закладені у такому визначенні ознаки суб'єктів трудового права є визначальними для окреслення їх специфічного правового становища, у тому числі такої правової конструкції, як правосуб'єктність. Свого часу, у теорії трудового права досить поширеною була позиція, що трудова правосуб'єктність є правовою категорією, що виражає собою наявність прав і обов'язків, які безпосередньо впливають із закону, здатність гро-

мадян бути суб'єктами трудових правовідносин, набуваючи своїми діями права і створюючи для себе обов'язки, пов'язані зі вступом у ці правовідносини [15, с. 157]. Концептуальні підходи до розуміння трудової правосуб'єктності пропонує професор П. Д. Пилипенко, який, виходячи із загальнотеоретичного розуміння правосуб'єктності як поєднання правоздатності, дієздатності, правового статусу, зупиняє свою увагу на характеристиці окремих її елементів та підкреслює, що єдиною властивістю, яка визначає правосуб'єктність учасників відповідних правовідносин, названо дієздатність [16, с. 19–22]. Такий підхід заслуговує на підтримку, водночас дещо складно погодитись із виключністю такої ознаки трудової правосуб'єктності, як дієздатність. У цьому контексті заслуговує на увагу думка І. М. Якушева, який зазначає, що юридичною властивістю суб'єктів трудового права є трудова правосуб'єктність, яка надає їм можливість вступати у трудові правовідносини, бути їх учасниками і набувати своїми діями права та створювати для себе обов'язки, пов'язані з вступом у ці правовідносини [10, с. 8]. О. М. Ярошенко, формулюючи бачення правосуб'єктності, підкреслює, що вона включає в себе два компоненти – правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) та дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації). Також слушною є думка вченого про те, що матеріальна умова правосуб'єктності – це здатність даної особи (фізичної чи юридичної) до правоволодіння та правореалізації, інакше кажучи, власність, що притаманна самій особі, а юридична умова правосуб'єктності – визнання зовнішнім правовим авторитетом (державою) вказаної здатно-

сті у даної особи. Тому, трудова правосуб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність особи (фізичної чи юридичної) бути суб'єктом трудових правовідносин [17, с. 9].

Наявність різних поглядів на проблему сутності та ознак трудової правосуб'єктності до певної міри зумовлена відсутністю належної уваги до законодавчого визначення трудової правосуб'єктності у КЗпП та інших актах трудового законодавства України. Принагідно зауважити, що в Україні відбувається складний процес формування ефективної та дієвої моделі трудової правосуб'єктності як необхідної складової розвитку теорії трудового права та трудового законодавства. Значною мірою це пояснюється тим, що в Україні продовжує діяти багато актів трудового законодавства, які були прийняті у радянський період. Нині чинний КЗпП України, прийнятий ще у 1971 р., і незважаючи на численні зміни та уточнення до нього, неспроможний ефективно діяти відносно сучасних трудових відносин. До того ж, як відомо, цей акт було ухвалено в умовах домінування в трудових відносинах потреб та інтересів держави та нехтування потребами та інтересами безпосередньо їх учасників. За своїм змістом КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (частина перша ст. 1). Крім того, не достатньо конструктивним є положення КЗпП України за яким «право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи за оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується держа-

вою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» (частина 1 ст. 2). Відтак, можна констатувати, що у цьому законодавчому акті питання прав та інтересів суб'єктів трудового права виконують не первинну, а лише другорядну роль, оскільки підпорядковуються політичним та економічним потребам та пріоритетам держави. За змістом проекту ТК (ст.18) «сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх організації та об'єднання профспілок, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації вільно обрані працівниками представники (представник); 2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом». Варто відзначити, що пропонується норма видається досить загальною та дискусійною, оскільки не розкриває трудо-правового становища вищезазначених суб'єктів. Тому, відповідні положення потребують змістовної конкретизації, з урахуванням потреби забезпечення дієвості, ефективності та доступності права на працю, інших трудових прав [18, с. 148-170], [19, с. 147-187], впровадження міжнародних, євроінтеграційних процесів[20, с. 111-139], а також механізмів їх захисту через юрисдикційні та поза юрисдикційні процедури [21, с. 296-300], [22, с. 283-304].

Варто відзначити, що сучасна концепція трудової правосуб'єктності має урахувувати такі чинники як: 1) розвивати сучасні, ефективні, дієві та гнучкі механізми реалізації, гарантування та правової охорони

права на працю, інших трудових прав; 2) розвивати систему сучасних та ефективних механізмів захисту трудових прав.

З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що поняття трудової правосуб'єктності можна розглядати в об'єктивному та суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правове становище суб'єктів трудового права. У зв'язку з цим буде доречним підкреслити, що ефективність моделі трудової правосуб'єктності значною мірою залежатиме від чіткості, повноти її правового регулювання. У суб'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це передбачена нормами трудового права властивість особи (інших уповноважених суб'єктів) мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а в окремих випадках – відповідно до закону здійснювати повноваження у сфері праці, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання. До основних ознак трудової правосуб'єктності належать такі: передбачена нормами трудового права, обумовлена ними; відображає правове становище суб'єктів трудового права та є передумовою їх участі у трудових правовідносинах та включає: а) можливість мати, володіти та реалізовувати (здійснювати, набувати) трудові права, обов'язки; б) можливість мати, володіти та здійснювати повноваження у сфері праці (трудо-правові повноваження) відповідно до закону; в) понесення суб'єктами трудового права юридичної відповідальності за невиконання (неналежне виконання) трудових обов'язків; виступає своєрідним правовим способом життєдіяльності, практичної реалізації норм трудового права; може бути обмеженою лише у випадках, передбачених законом; як правило, припиняється із припиненням юридичного існування відповідного суб'єкта трудового права.

Основними конструктивними елементами змісту правосуб'єктності у трудовому праві доцільно вважати: трудову правоздатність; трудову дієздатність; трудові права та обов'язки. Допоміжними конструктивними елементами змісту правосуб'єктності у трудовому праві доцільно вважати: трудову деліктоздатність; повноваження у сфері праці (трудо-правові повноваження).

Основоположними загальними принципами концепції правосуб'єктності у трудовому праві є наступні: гуманізм; соціальна справедливість; верховенство права; інклюзивність; доступність; гнучкість; демократизм; пріоритетність соціально-економічних прав; інклюзивність ринку праці. Основоположними спеціальними принципами концепції правосуб'єктності у трудовому праві є наступні: верховенство права; пріоритетність законодавчого регулювання; пріоритетність права на працю, інших трудових прав; гнучкість соціального партнерства; гнучкість соціально-трудова гарантій; чіткість трудових обов'язків; чіткість повноважень у сфері праці; невідворотність юридичної відповідальності.

Враховуючи зазначені обставини, сучасна концепція правосуб'єктності у трудовому праві має ґрунтуватися на: чіткому, доступному визначенні системи трудових прав та обов'язків; чіткому і доступному визначенні системи повноважень у сфері праці; чітких, дієвих, доступних механізмах реалізації, гарантування, правової охорони, захисту права на працю, інших трудових прав; чітких, доступних, дієвих механізмах виконання трудових обов'язків та повноважень у сфері праці; чіткому законодавчому забезпеченні юридичної відповідальності за неналежне виконання чи невиконання трудових обов'язків та/або повноважень у сфері праці.

Таким чином, концептуальними напрямками нормативно-правового забезпечення новітньої концепції правосуб'єктності у трудовому праві

є наступні: 1) розвиток інклюзивного суспільства та ринку праці; 2) розробка, експертна оцінка та затвердження Концепції реформування ринку праці, у тому числі концепція правосуб'єктності у трудовому праві, з урахуванням міжнародного та національного досвіду, науково-експертних висновків і оцінок, експертизи інститутів громадянського суспільства, доктринальних напрацювань провідних шкіл трудового права; 3) розробка проекту Трудового кодексу на основі Концепції реформування ринку праці, з ураху-

ванням міжнародного та національного досвіду, науково-експертних висновків і оцінок інститутів громадянського суспільства, доктринальних напрацювань провідних шкіл трудового права; 4) громадські, науково-експертні, міжнародні обговорення проекту Трудового кодексу; 5) ухвалення Трудового кодексу, як єдиного кодифікованого, законодавчого акту у сфері праці; 6) запровадження моніторингу, нагляду та контролю з питань дотримання трудових прав.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. В.Л. Костюк. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
3. Іншин М.І. Соціальний захист в Україні: сутність, проблеми та перспективи / М.І. Іншин, Д.І. Сіроха. *Актуальні проблеми соціального права. Випуск II: науково-практичний посібник : збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015р.* / За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. – К. : ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2016. С.14-19.
4. Національна Стратегія сталого розвитку «Україна - 2020»: Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020» від 12.01.2015. №5/2015 /Президент України. Урядовий кур'єр від 15.01.2015. №6.
5. Костюк В.Л. Конституційні принципи трудової правосуб'єктності: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2014. №1 (13). С. 151-159.
6. За кордоном працюють до 12 млн українців – міністр. URL: <https://ua.korrespondent.net/ukraine/4046493-za-kordonom-pratsuiuit-do-12-mln-ukraintsiv-ministr>.
7. Ринок праці в Україні: кожен третій змінив роботу, кожен шостий працює в Києві: URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/1090>.
8. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
9. Миронов В.И. Трудовое право России [Текст] : учебник / В.И. Миронов. М.: ООО «Журнал Управление персоналом», 2005. 1156 с.
10. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Якушев Ігор Михайлович ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2000. – 19 с.
11. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект [Текст] : монографія / А.М. Слюсар. Харків : Вид-во «ФІНН», 2011. 336 с.
12. Трудове право України : академ.курс [Текст] : підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк [та ін.] ; заг. ред. Н.М. Хуторян. К. : Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.

13. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. К. Ю. Мельник. Харків. Діса плюс, 2014. 480 с.
14. Трудове право України: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ, Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
15. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский М. : Изд-во «Наука». 1978. 306 с.
16. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Пилип Данилович Пилипенко ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2001. 36 с.
17. Трудове право України [Текст] : підручник / Н. Б. Болотіна [та ін.] ; ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. К. : Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.
18. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К. Видавець Карпенко В.М.2012. 464 с.
19. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків. Діса плюс, 2013. 510 с.
20. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків. Константа. 2018. 392 с.
21. Чумаченко І. М. Процесуальні правовідносини у трудовому праві України: монографія. Харків. Константа, 2018. 428 с.
22. Журавель В. І. Концепція оптимізації співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту працівників: монографія. Харків. Константа, 2017. 442 с.

Костюк В. Л. Концепція правосуб'єктності у трудовому праві: поняття, ознаки та принципи

У науковій статті досліджуються основоположні теоретико-правові аспекти розуміння правосуб'єктності у трудовому праві. Розглянуто проблемні аспекти реформи ринку праці, якісного та системного реформування правосуб'єктності у сфері праці. Акцентовано увагу на розуміння суб'єктів трудового права як важливої частини трудового права. Проаналізовано підходи щодо доктринального розуміння категорії «правосуб'єктність у трудовому праві». Визначено концептуальні підходи щодо її нормативно-правового забезпечення. Зроблено висновки та пропозиції. Наголошено на основоположних принципах новітньої концепції правосуб'єктності у трудовому праві.

Ключові слова: право на працю; трудові права; правосуб'єктність; трудові обов'язки; повноваження у сфері праці; юридична відповідальність; кодифікація; трудовий кодекс; принципи концепції правосуб'єктності у трудовому праві.

Костюк В. Л. Концепция правосубъектности в трудовом праве: понятие, признаки и принципы

В научной статье исследуются основополагающие теоретико-правовые аспекты понимания правосубъектности в трудовом праве. Рассмотрены проблемные аспекты реформы рынка труда, качественного и системного реформирования правосубъектности в сфере труда. Акцентируется внимание на понимание субъектов трудового права как важной части трудового права. Проанализированы подходы к доктринальному пониманию категории «правосубъектность в трудовом праве». Определены концептуальные подходы к ее нормативно-правового обеспечения. Сделаны выводы и предложения. Отмечено основных принципах новой концепции правосубъектности в трудовом праве.

Ключевые слова: право на труд; трудовые права; правосубъектность; трудовые обязанности; полномочия в сфере труда; юридическая ответственность; кодификация; трудовой кодекс; принципы концепции правосубъектности в трудовом праве.

Kostiuk V. Concept of legal personality in labor law: concept, features and principles

In the scientific article the fundamental theoretical and legal aspects of understanding the legal personality in labor law are researched. The problematic aspects of labor market reform, qualitative and systematic reform of legal personality in the workplace are considered. The emphasis is on understanding of the subjects of labor law as an important part of labor law. Approaches to doctrinal understanding of the category "legal personality in labor law" are analyzed. The conceptual approaches to its normative-legal support are defined. Conclusions and suggestions are made. It is emphasized on the fundamental principles of the latest concept of legal personality in labor law.

Key words: the right to work; labor rights; legal personality; labor duties; labor power; legal liability; codification; labor code; principles of the concept of legal personality in labor law.