

УДК 349.2:331.104

О.Є. КОСТЮЧЕНКО,

 канд. юрид. наук, доц., Університет державної
 фіскальної служби України

Т.М. КОРОТИЧ,

Харківський автомобільно-дорожній технікум

ПРАВОВІ ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІ СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ключові слова: правові засоби, соціальне призначення, трудове право, заохочення, стимулювання, трудові відносини, соціальне партнерство

Із загостреннями економічної та політичної кризи в Україні підвищується значення трудового права, як регулятора суспільних відносин у сфері несамоїсної праці на підставі трудового договору. Останнім часом у нашій державі на законодавчому рівні нівелюється соціальне призначення трудового права, як права соціального. Це свідчить про значні вади системи правового забезпечення трудових прав та інтересів працівників. В результаті, на сьогодні, маємо недооцінку соціального призначення трудового права, і як підсумок цьому, чисельні порушення прав та законних інтересів працівників.

Враховуючи наведене, у цій роботі ми поставили за мету розкрити правові можливості реалізації соціального призначення трудового права через заохочення та стимулювання.

Закріпивши у ст.46 Конституції України право громадян на соціальний захист [1], на найвищому законодавчому рівні було створено умови для відходу від соціального забезпечення. А природа соціального забезпечення невід'ємно пов'язана із несамоїсною працею людини. Сьогодні соціальне забезпечення залишилось як правова можливість тільки у межах соціального партнерства. При цьому, враховуючи економічну нерівність основних суб'єктів трудового права та відсутність потужного профспілкового руху, такі правові можливості залишаються нереалізованими.

Згодом, у трудовому законодавстві, з'являється термін «найманий працівник», що, на наш погляд, є концептуально неприйнятним терміном для характеристики несамоїсної праці вільної особи на підставі трудового договору [2]. Розвиток правового регулювання трудових відносин в Україні, безумовно, має забезпечувати такий правопорядок який відповідає реальним явищам економічної дійсності. Однак, цей правопорядок має уособлювати у собі все розмаїття правових відносин індивідуального, колективного, приватного та публічного характеру. Реалізація такого правового регулювання можлива шляхом забезпечення «справедливого балансу» закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту прав і свобод осіб та їх груп, зокрема у сфері праці. Прецедентне право Європейського суду з прав людини «справедливий баланс» розглядає як розумну пропорцію між використаними засобами і досягнутими цілями [3], а отже право усіма своїми засобами повинно збалансувати загальні інтереси суспільства та прав і законних інтересів держави, роботодавців та працівників.

С.С. Алексєєв вказує, що питання правових засобів – це не стільки питання відокремлення до особливого підрозділу тих чи інших фрагментів правової дійсності, скільки питання їх особливого бачення в суворо визначеному ракурсі – їх функціонального призначення, їх ролі як інструментів оптимального вирішення соціальних завдань. Автор наголошує, що в усіх випадках перед нами фрагменти правової дійсності, які розглядаються під кутом зору їх функцій, їх ролі як інструментів юридичного впливу [4, с.218, 223]. Тобто, забезпечення «справедливого балансу» інтересів держави, роботодавців та працівників має реалізовуватися не лише з метою підвищення ефективності виробництва через стимулювання продуктивної праці та випуск якісних конкурентних товарів, робіт та послуг, а й з метою забезпечення зайнятості, безпечних та гідних умов праці та захисту й охорони природного права людини на працю.

Однак, на сьогодні яскравим прикладом відсутності «справедливого балансу» у тру-

довому законодавстві є зміни від 28.12.2014 р. у ст.24 КЗпП України в частині порядку допуску працівника до роботи [5]. Так, раніше фактичний допуск до роботи давав підставу вважати, що трудовий договір укладено. На сьогодні, працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору із відповідним оформленням та повідомленням відповідному держоргану. Така позиція законодавця свідчить про порушення ст.22 Конституції України, яка не допускає звуження змісту та обсягу існуючих прав громадян. Зокрема, названі зміни посягають на право працівника на оплату праці. Створено умови, в яких людина, намагаючись отримати роботу, буде працювати за дорученням та з дозволу роботодавця не очікуючи ознайомлення із наказом під розпис. У переважній більшості, сучасні українські працівники не мають нічого окрім своїх здібностей до праці та здатності працювати за трудовим договором. В умовах зростання безробіття та економічної нерівності працівників і власників засобів виробництва, перші вимушені погоджуватися на будь-які умови праці, щоб забезпечити себе та членів своєї сім'ї засобами для існування.

У свою чергу, роботодавець, на якого покладено обов'язок документального оформлення трудових відносин, в порушення прав працівника може оформити кадрову та звітну документацію пізніше, ніж працівник приступив до виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Зловживаючи своїм правом прийому на роботу, роботодавці мають можливість порушувати право працівника на оплату праці, посилаючись на суб'єктивні причини при оформленні трудового договору. Ускладнює ситуацію й слабка позиція профспілок у частині захисту трудових прав працівників. А корумпованість судів зводить на нівець захист права працівника на оплату праці у разі затримки оформлення трудового договору. Не виправляють ситуації й шалені штрафи за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) (ст.265 КЗПП) [6].

До цієї проблеми примикає відсутність оперативних дієвих механізмів контролю за

додержанням законодавства про працю. Отже, зазначені зміни погіршили правове становище працівника, що є неприпустимим у демократичній, правовій державі. Наведене демонструє нехтування законодавцем природою трудового права та його соціальним призначенням. Необхідно відмітити, що закріплення, реалізація, гарантування, охорона та захист трудових прав, свобод і законних інтересів громадян та їх груп є ключовим завданням держави у сфері праці. Будучи правом соціальним, трудове право спрямоване на впорядкування та надання правової форми суспільним відносинам, заснованим на несамостійній праці. Держава повинна забезпечити максимальний рівень захисту прав працівників, а не створювати умови для зловживання роботодавцями своїми правами. На передодні різкого, примусового підвищення мінімальної заробітної плати з 1600 грн. до 3200 грн. питання захисту прав працівників та рівень трудової (ділової) активності населення набувають виняткового значення. Ми вважаємо, що соціальний ефект від реалізації норм, які регулюють трудові відносини, має проявлятися як справедлива оплата праці, належні умови праці та відпочинку, високий рівень трудової активності населення. На жаль, в Україні цього не відбувається.

Розуміння та переосмислення соціального призначення трудового права в сучасних умовах, на нашу думку, виступає актуальним науково-практичним завданням. Проголошуючи Україну демократичною, соціальною, правовою державою законодавці мають реформувати трудове законодавство на основі «людноцентризму». Така наша позиція в повній мірі відповідатиме ст.3 Конституції України, яка проголосила, що людина, її життя і здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1].

Разом із тим, якщо подивитися на трудове право через призму інструментальної теорії у праві, то стає очевидним, що пошук механізмів контролю за додержанням законодавства про працю та забезпечення справедливого

балансу інтересі суб'єктів трудового права повинен реалізовуватися через виявлення правових можливостей закладених у його нормах. Враховуючи той факт, що за допомогою правових засобів (інструментів) відбувається регулювання правовідносин у будь-якій сфері життєдіяльності, то, відповідно, ці засоби потребують упорядкування і систематизації залежно від цілей правового впливу на учасників трудових відносин. В.М. Сирих, який свого часу писав, що вихідним пунктом, початком пізнання виступає об'єктивна реальність у формі суспільного життя, тобто чуттєво-предметна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних благ, перетворення природи і суспільства. Автор наголошує, що ця діяльність і є практикою, що являє собою цілісну систему компонентів: а) цілі людини; б) засоби; в) чуттєво-предметна діяльність [7, с.38]. Ми вважаємо, що саме в державній політиці об'єктивізується ідеологія держави і цілі діяльності суспільства в цілому та окремих членів суспільства, зокрема учасників трудових відносин. Норми трудового права за своєю природою зорієнтовані на соціалізацію людини в суспільстві та формування у ній навиків колективної сумлінної праці на засадах гідного ставлення до трудівника. Низка правових засобів таких як трудовий договір, колективні угоди та договори, правила внутрішнього трудового розпорядку повинні не диктуватися державою, а утворюватися за спільним волевиявленням учасників трудових відносин на основі закріпленого державою мінімального стандарту. Під мінімальним стандартом ми розуміємо не мінімум соціальних та економічних благ, а державний стандарт який забезпечує гідні і безпечні умови праці та правові можливості роботодавців і працівників самостійно обрати правову модель (варіант) реалізації законодавчо закріплених прав та обов'язків.

У контексті цього слушною є думка С.С. Алексєєва який пише, що своєрідність юридичної матерії проявляється не лише в приписах до активної поведінки та заборонах, а й у юридичних можливостях. Автор акцентує увагу в першу чергу на юридичних мож-

ливостей. Тобто на суб'єктивних юридичних правах, що є дивним сплавом «належного» і «можливого», точніше – такого «належного», яке звернено до держави, до діючого правопорядку, а для суб'єктів виступає у якості суб'єктивних прав – міри вільної поведінки [8, с. 228]. Хоча науковець не виводить самостійних засобів вираження таких сплавів «належного» та «можливого» називаючи їх правовими можливостями, ми вважаємо, що усвідомити своєрідність названих можливостей закладених у правовій матерії допоможуть такі правові засоби як заохочення та стимулювання.

На думку С.С. Алексєєва, що на сучасному етапі дослідження механізму правового регулювання... є необхідність нового виділення й самого механізму правового регулювання, його трактування в якості, умовно говорячи, об'ємного явища, яке має декілька зрізів, рівнів і в яких засоби правового регулювання будуються не лінійно (що притаманно для безпосередньо інструментальної, трьох ланцюгової характеристики механізму правового регулювання, його головних ланцюгів), але і у декількох площинах [9, с.259]. Ця думка спонукає до міркувань, щодо нелінійного сприйняття й способів правового регулювання із прихованими в них можливостями заохочувати та стимулювати розвиток трудових відносин, зокрема, і стосовно забезпечення гідної праці і її оплати та механізму контролю за додержанням законодавства про працю.

Отже, розглянемо, яке місце в системі правових засобів первинної значимості займають заохочення та стимулювання. Слідуючи логіці С.С. Алексєєва, первинною трійцею правових засобів є позитивне зобов'язання, дозвіл та заборони [10, с.32; 11, с.324]. Тому, на нашу думку, заохочення та стимулювання знаходяться в правових можливостях, які є модифікацією трійці правових засобів. Однак відмінність заохочення та стимулювання від комбінованих правових засобів (договори у сфері праці, певні правові режими), полягає в тому, що ці засоби впливу вбудовані в комплекс позитивного зобов'язання, дозволу та заборони в їхній єдності. Враховуючи, що

економічні відносини є базисом, а право є надбудовою, то місце правових можливостей

може бути зображено, таким чином (рис.):

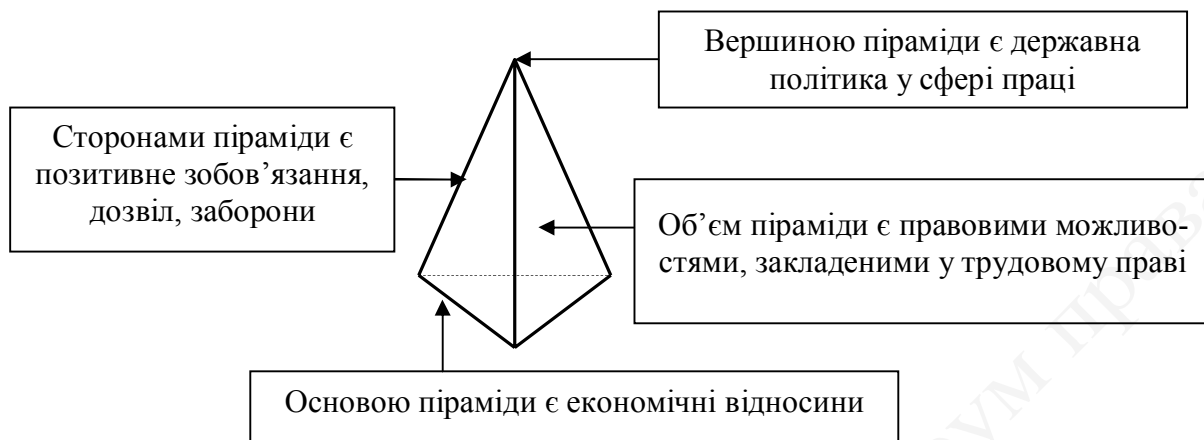


Рисунок – Правові можливості, закладені в трудовому праві

Таке схематичне зображення первинної трійці правових засобів, побудоване на економічній основі, демонструє, що кожна зі сторін піраміди є одним із названих правових засобів. При цьому, правові можливості знаходяться в межах піраміди та заповнюють її об'єм. Цей об'єм і є правовими можливостями, зокрема, заохоченням та стимулюванням, закладеним у трудовому праві за допомогою позитивного зобов'язання, дозволів та заборон. Така конструкція правових засобів указує на статично визначену конструкцію, потрапляючи в яку економічні відносини, а відповідно й економічні інтереси рухаються в межах правового поля (трудового законодавства), [6] й виконують своє соціальне призначення, не дозволяючи економічним інтересам домінувати над соціальною природою трудового права та природних прав людини (працівника).

Заглиблюючись у інструментальну теорію в праві, погодимося з думкою О.В. Малька, що питання юридичних засобів, за допомогою яких досягаються цілі правового регулювання, є вирішальним у визначенні його ефективності. Автор переконливо доводить, що юридичний феномен, властивості явищ правових засобів діють у зв'язку «ціль – засіб – результат» [12, с.321, 322]. Отже, якщо виходити з того, що юридичні можливості трудового права проявляються і через заохочення

та стимулювання, то їхньою ціллю в трудових відносинах має бути: (а) заохочення і стимулювання роботодавців до створення гідних та безпечних умов праці; (б) заохочення і стимулювання працівників до активної, продуктивної, сумлінної праці, результатом чого має стати високий рівень захищеності інтересів учасників трудових відносин, і, як наслідок, соціально-економічний розвиток у державі.

Таким чином, правовий вплив на учасників трудових відносин має реалізовуватися через заохочення та стимулювання, при цьому заохочення повинно породжувати активність роботодавців щодо підвищення якості умов праці, а у працівників свідоме сумлінне ставлення до суспільно-корисної, колективної праці. Стимулювання, у свою чергу, має формувати повагу та гідне ставлення до кожного суб'єкта і повагу до «Закону». Все це в цілому повинно рухати соціально-економічний розвиток у державі еволюційним шляхом, а не через зобов'язання та державний «батіг». У контексті цього заохочення можна розглядати як спонування суб'єктів трудового права до налагодження соціального діалогу та соціально-партнерських відносин. Саме таким шляхом необхідно забезпечувати захищеність законних прав та інтересів суб'єктів трудового права. Стимулювання ж слід розглядати як закладений у праві потенціал до сталого роз-

витку трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Органи державної влади, видаючи нормативно-правові акти, мають чітко відслідковувати правові можливості, закладені в нормативних актах на предмет стимулювання трудової активності як працівників так і роботодавців, а не на спонукання до тіншового бізнесу чи заробітної плати « в конвертах ».

Отже, розглядаючи дозвіл, заборону та зобов'язання в об'ємному сприйнятті, ми дійшли висновку, що їхнє поєднання для визначеної соціальної цілі розкриває правові можливості, закладені в праві (зокрема, заохочувати й стимулювати) та вказує на їхнє місце в системі правових засобів. На наш погляд, заохочення та стимулювання знаходиться в об'ємі піраміди, сторонами якої є дозвіл, заборона та позитивне зобов'язання. У той же час об'ємне представлення трійки первинної значимості дозволяє стверджувати, що їх правовий вплив у комбінації значно ширше, ніж просто зобов'язання, дозвіл і заборона. Цей вплив «заряджений» на конкретні результати та, виконуючи регулятивну роль, розкриває соціальну цінність права – впорядковувати, стимулювати та заохочувати розвиток суспільних відносин у напрямку визначеному державою. Виходячи з того, що досягнуті результати необхідно контролювати, то доповнивши модель О.В. Малька ми вважаємо, що забезпечення балансу інтересів суб'єктів трудового права має реалізовуватися так: «ціль – засіб – результат – контроль». При цьому, контроль повинен реалізовуватися, в першу чергу, задля виявлення причин недосягнення поставлених цілей, і у зв'язку із цим, корегування модифікацій та комбінацій правових засобів. І, в останню чергу, метою контролю має бути притягнення до відповідальності і накладання штрафів для наповнення державного бюджету.

Вищевикладене дає підстави стверджувати таке:

1. В процесі переходу від радянської моделі організації суспільно-корисної праці до запровадження множинності форм залучення до праці, Україна показала нездатність забезпечити реальні механізми захисту економічно-слабкої сторони трудового договору –

працівника. Сьогодні трудове законодавство створює умови порушення прав працівників, на противагу тому, що саме трудове право призначено знижувати рівень напруги в суспільстві та забезпечувати баланс інтересів держави, роботодавців та працівників.

2. Державна політика у сфері правового регулювання несамостійної праці будується виключно на економічних інтересах роботодавців та держави, що повністю суперечить соціальній природі трудового права. Пригнічення працюючого населення через погіршення правового становища працівника шляхом прийняття антисоціальних норм в законодавстві, у супереч природі трудового права, неминуче призведе до підвищення соціальної напруги економічно активного населення України.

3. Трудове законодавство має удосконалюватися не шляхом заборон і зобов'язань, а через комбінування та модифікацію правових засобів первинної значимості. Модифікація дозволу, заборони та зобов'язання у заохочення та стимулювання надає можливість знизити напругу між державою, роботодавцями та працівниками, зокрема й через соціальний діалог та формування стійких зв'язків між суб'єктами трудового права на засадах соціального партнерства.

4. Головне! Трудове право є не лише регулятором використання несамостійної праці в інтересах власників засобів виробництва та способом наповнення бюджетів держави, а, в першу чергу, за своєю правовою природою воно є правом соціальним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : від 28.06.1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. (Із змінами, внесеними згідно із Законом України № 742–VII від 21.02.2014 р. – ВВР України. – 2014. – № 11. – Ст. 143).

2. Костюченко О. Є. Трудовий договір чи найм: проблеми право розуміння // Вісник Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та право. – 2010. – № 2. – С. 174–184.

3. Рішення Європейського суду з прав людини Справа «Федоренко проти України» : від 01.06.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_041.
4. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – Изд. 2-е перераб. и доп. – М. : Изд-во БЭК, 1995. – 420 с.
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» : від 28.12.2014 р., № 77–VIII // ВВР України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
6. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
7. Сырых В. М. Метод правовой науки : основные элементы, структура / В. М. Сырых. – М. : Юрид. лит., 1980 – 176 с.
8. Алексеев С. С. Линия права / Алексеев С. С. – М. : Статут, 2006. – 461 с.
9. Алексеев С.С. Собрание сочинений: в 10 т. [+Справоч. том]. Т. 6: Восхождение к праву / С. С. Алексеев – М. : Статут, 2010. – 558 с.
10. Алексеев С. С. Право на пороге нового тысячелетия: Некоторые тенденции мирового правового развития – надежда и драма современной эпохи. / С. С. Алексеев – М. : Статут, 2000. – 256 с.
11. Алексеев С. С. Собрание сочинений: в 10 т. [+Справоч. том]. Том 5 : Линия права. Отдельные проблемы концепции / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 2010. – 549 с.
12. Проблемы теории государства и права : учеб. пособие / под ред. М. Н. Марченко. – М. : Проспект, 1999. – 504 с.

Костюченко О. Є. Правові засоби реалізації соціального призначення трудового права / О. Є. Костюченко, Т. М. Коротич // Форум права. – 2016. – № 5. – С. 83–88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_5_16.pdf

Виконано аналіз правових засобів та їх можливостям забезпечувати реалізацію соціального призначення трудового права. Акцентується увага на існуючій в Україні неефективній державній політиці у сфері праці та її негативних проявах на розвиток трудових відносин. Окремо розкрито правові можливості та цілі заохочення та стимулювання як модифікації правових засобів «трійці» первинної значимості. У роботі наголошується, що трудове право в першу чергу є правом соціальним.

Костюченко Е.Е., Коротич Т.М. Правовые средства реализации социального назначения трудового права

Выполнен анализ правовых средств и их возможностям обеспечивать реализацию социального назначения трудового права. Акцентируется внимание на существующей в Украине неэффективной государственной политике в сфере труда и ее негативных проявлениях на развитие трудовых отношений. Отдельно раскрыты правовые возможности и цели поощрения и стимулирования как модификации правовых средств «тройки» первичной значимости. В работе отмечается, что трудовое право в первую очередь является правом социальным.

Kostyuchenko E.E., Korotych T.M. Legal Means of Implementing Social Purpose of Labor Law

The analysis of the legal means and capabilities to ensure the implementation of the social purpose of labor law made. The attention is focused on the existing in Ukraine ineffective state policy in the sphere of labor and its negative manifestations on the development of labor relations. Legal opportunities and the goal of promoting and encouraging a modification of the legal means of the «three» of primary importance separately disclosed. The paper notes that labor law is primarily the right to social.