

УДК 349.2

О. Є. Костюченко
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Університету державної фіскальної служби України

СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІР ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право є феноменом соціальної дійсності суспільства, і з розвитком відносин у царині праці змінюються уявлення людства про бажане та необхідне впорядкування відносин у сфері праці. Зміна соціальної парадигми розвитку українського суспільства й відмова від тоталітарного панування держави в усіх сферах життєдіяльності людини потребує реформування та змін трудового законодавства України. Задля досягнення цієї мети необхідно не лише бажати змінити правові засади регулювання відносин у сфері праці, а й усвідомити соціальний вимір трудового права в демократичній, соціальній та правовій державі. Усе це спонукало нас дослідити феномен трудового права у його соціальному вимірі.

Питання правової природи та соціального призначення права загалом та трудового права зокрема перебувають у полі зору науковців із часів проголошення незалежності України. Водночас у своїх дослідженнях правової проблематики в царині трудового права науковці все частіше наголошують на його соціальній цінності та ціннісних категоріях. Авторський погляд на соціальний вимір трудового права сформовано під впливом наукових здобутків В.В. Булгакової, М.О. Дей, Н.В. Демідова, Т.А. Занфірової, Л.С. Золотаревої, А.П. Коробової, М.В. Осядлої, Л.Й. Петражицького, С.М. Прилипка, А.М. Слюсара, О.М. Ярошенка. Саме їхні праці, на наше переконання, формують науково-теоретичне підґрунтя для детального дослідження феномену трудового права в житті вільної людини, здатної реалізовувати в трудових відносинах свої здібності до праці на демократичних засадах.

Метою статті є обґрунтування необхідності ідеологічної перебудови трудового права з метою реалізації лібертатно-юридичної концепції його соціального призначення в трудовому законодавстві України.

На сучасному етапі соціальне завдання права полягає у впливі на поведінку людини, створенні сприятливих умов для вільного вибору мотивів поведінки. За таких умов право виступає в ролі чинника, який впливає не тільки на зовнішні, але й на внутрішні процеси формування мотивації суб'єктів трудового права [1, с. 33]. Доповнимо, що трудове право, окреслюючи можливості його суб'єктів обирати для себе ту чи іншу модель поведінки, має реалізовувати принцип свободи трудо-

вого договору й праці та максимально наближати інтереси учасників відносин у сфері праці.

Як показав історичний розвиток державності, в Україні превалювання у бік командно-адміністративної системи та керівництва призвело до небажаних результатів: зародження основи майбутнього розпаду державності, порушення режиму законності та прав людини й громадянина [2, с. 70]. Тобто соціальна цінність трудового права, крім його регулятивної ролі в суспільстві, полягає в необхідності створення умов для вільного розвитку особистості, укріпленні свободи, законності й справедливості у відносинах, що базуються на несамостійній праці людини. Будучи природним правом, право на працю, як ключове право в системі трудових прав, є правовим феноменом, спрямованим на розвиток особистості, формування в людини навичок соціального та укріплення в свідомості поваги до інших. Щоденно моделюючи поведінку, яка є повсякденною в трудовій діяльності людини, особа переносить у навколишнє суспільство своє уявлення про допустиму поведінку. Трудове ж право як регулятор трудового життя працівника є для нього еталоном суспільних відносин, рівня довіри та поваги до оточуючих.

Загалом взаємодія людей у процесі суспільно-корисної праці, врегульованої нормами трудового права, уособлює для працівника реалізацію соціального в суспільних відносинах, реалізацію права на працю та визначення в праві пріоритетності інтересів, функціонально розкриває місце людини в суспільному житті, ставлення до цієї людини в державі. Саме трудове законодавство свідчить не лише про рівень розвитку громади тієї чи іншої країни, а й розкриває рівень свободи і справедливості в суспільстві на певному етапі його розвитку.

У контексті цього необхідно відзначити, що трудове право не може зводитися лише до юридичних норм та їхньої систематизації, адже право є чимось більшим, ніж правило поведінки, право – це інструмент упорядкування відносин між людьми, вплив на волю та свідомість людини, яка в сучасному суспільстві прагне до свободи, самовираження й розвитку. І тому цілком природним є намагання науковців досліджувати застосування права, його функціонування і, як справедливо стверджував Л.Й. Петражицький, право впливає на психологію та поведінку людей і розкри-

ває здатність суспільства до саморегуляції, тобто демонструє виключний соціологічний підхід до права [3, с. 684-685]. Науковець обґрунтовано доводив, що для загального розуміння соціального призначення права важливо мати на увазі два напрями його нормування, дві спеціальні, досить суттєві для соціального життя функції права, які можна визначити як розподільчу та організаційну [4, с. 179]. Тобто не просто регулювання відносин правовими засобами, а спроможність суспільства визначати для себе межі дозволеної та зобов'язаної поведінки при загальному формуванні уявлень про бажане та потрібне.

Тому, розглядаючи соціальну цінність трудового права, ми виходимо з того, що базисом свободи, справедливості, гуманізму трудового права тощо має бути не формально визначене правило поведінки, а ідеологічна основа трудового права, яка, впливаючи на психологію учасників трудових відносин, забезпечує функціональну реалізацію нормативних приписів у повсякденному трудовому житті. І тут підтримаємо думку А.П. Коробової у тому, що суспільство та юристи мають міцну асоціацію двох ідей – «права» й «правопорядку», в результаті чого замість слова «право» дуже часто вживається «правопорядок», бо для такої асоціації існує науково-причинне обґрунтування [5, с. 152]. Отже, соціальна цінність трудового права у його причинно-наслідковому зв'язку із правопорядком свідчить про впорядкування відносин у сфері праці на основі сучасних уявлень суспільства про справедливість, порядок та межу свободи в цих відносинах.

У такому разі, визначаючи пріоритет природних трудових прав працівника, законодавство про працю має закріплювати цей пріоритет і забезпечувати дотримання усіма учасниками відносин такої моделі поведінки, яка ними обрана, щоб не порушувати прав та законних інтересів інших учасників. Такий підхід сприятиме не тільки укріпленню законності, а й має чинити регуляторний вплив на волю і свідомість суб'єктів трудового права, де трудові права і свободи працівника визнаються головною соціальною цінністю у сфері праці.

Розвиток демократії та свободи в Україні поступово наближує вітчизняне суспільство до усвідомлення цінності самої людини та її природних прав. Однак саме законодавство, відстаючи у своєму розвитку, уповільнює розвиток відносин у сфері праці, що, на наше переконання, є неправильним, тому реформування трудового законодавства на сучасному етапі для України є актуальним науково-практичним завданням.

Так, у сучасній науці трудового права науково обґрунтовано, що під поняттям «свобода» слід розуміти явище, що об'єктивно існує в реальній дійсності та обумовлене природою й цінністю людини, виражається в людській можливості вільно

обирати чи відмовлятися від вибору тієї чи іншої доступної для цієї людини пропозиції, що має своєрідні аналоги, та людській здатності нести відповідальність за власний вибір [6, с. 33]. Тобто реформування трудового законодавства з урахуванням його соціальної цінності має базуватися на множинності моделей поведінки учасників відносин у сфері праці, і до того ж такі моделі поведінки повинні передбачати можливість працівника чи іншого учасника відносин права на відмову від участі у відносинах чи відмову на зміну раніше обумовленої угоди про працю.

Т.А. Занфірова зауважує, що «свобода вибору дій і поведінки особи – це фактична наявність вибору й можливість (зокрема й доступність) його здійснення. Свобода без вибору настільки ж неможлива, наскільки неможлива свобода, коли до певного вибору особу примушують або коли у людини немає альтернативи вибору (це означає, що особа не лише не може обрати замість варіанту N варіант M, але й те, що, окрім варіанту N, жодного іншого в реальній дійсності не існує), так само як і тоді, коли особа може обрати (або не обрати) будь-який альтернативний варіант, проте в реальній дійсності всі чи окремі варіанти не можуть бути здійсненими на практиці (так як і не всі доступні варіанти є доступними саме для конкретної особи)» [6, с. 37].

Множинність та альтернативність поведінки учасників відносин у сфері праці, зокрема працівника, дозволяє не просто реалізувати принцип свободи праці, а й указує на відповідальне ставлення особи до реалізації свого права. Будь-яка свобода не зводиться лише до вибору поведінки, вона також передбачає відповідальність суб'єкта за результати здійсненого вибору. І тут, якщо говорити про розвиток особистості, то свобода праці надає можливість формувати відповідальне ставлення працівника як до свого трудового життя, так і його життєдіяльності загалом. Будучи нерозривно пов'язаними, «свобода» та «відповідальність» забезпечують плановість у діях суб'єктів. Осмислений чи неосмислений вибір поведінки формує в учасників відносин практичні навички відповідального ставлення до прийнятих рішень у сфері праці. Сам факт того, що в практичній життєдіяльності суб'єкти трудового права мають можливість самостійно вирішувати свою долю, дозволяє їм розвиватися та самостверджуватися, а це для переважної більшості працівників є бажаним результатом правового впливу норм трудового права на їхнє життя.

Юридичні засоби забезпечення певної поведінки її носіїв, на думку О.С. Іоффе, обумовлюють можливість вчиняти відповідні дії уповноваженим особам [7, с. 567]. Доповнимо, що за своєю суттю галузеві правові засоби в трудовому праві повинні не просто забезпечувати можливість реалізувати

лізації уповноваженим суб'єктом певної поведінки, а й створювати правові умови, які не дозволяють йому під час реалізації його права на свободу праці порушувати трудові права та інтереси інших учасників відносин у царині праці і, більше того, будь-яка реалізація свободи праці повинна містити здатність суб'єкта захищати своє право, а держава має гарантувати уповноваженому суб'єктові дотримання його прав іншими учасниками, зокрема й засобами охорони його трудових прав. Тому соціальна цінність трудового права та свободи, як невід'ємної складової трудових прав, зокрема працівника, є результатом цивілізаційних надбань суспільства та проявом його службової ролі в досягненні загально визнаних потреб та інтересів.

Необхідно погодитися з твердженням про те, що юридична справедливість займає провідне місце серед інших її видів, тому що без неї неможливо не лише зміцнити справедливість у суспільстві, а й реалізувати свободу людини [8, с. 12]. Спроможність трудового права забезпечити учасників відносин у сфері праці галузевими правовими засобами досягати поставлених цілей, які відповідають уявленням суспільства про справедливість, також дозволяє консолідувати суспільство навколо цивілізаційних цінностей та національної ідеї. Для України це є на сьогодні одним із пріоритетних завдань. Розуміння свободи й справедливості в умовах ринкової економіки в українському суспільстві ще перебуває на стадії формування, і ми вважаємо, що зміцнення цих цінностей у вітчизняному суспільстві має починатися через закріплення й гарантування свободи праці як однієї з цінностей правового регулювання праці вільної людини.

Наведене свідчить, що забезпечення реалізації свободи праці вільної людини як ціннісного прояву справедливості в суспільстві та праві потребує вибору реалізації загальної моделі функціонування трудового права та стратегії його розвитку. Забезпечуючи реалізації свободи у праві загалом, необхідно спиратись на те, що ця свобода є виміром легітимізованого й санкціонованого державою простору для реалізації поведінки суб'єктів, нормативно визначеним у правах і обов'язках людини й громадянина, де право є межею між свободою і свавіллям, вказуючи на відповідну міру (баланс), що забезпечує свободу особи, суспільства й держави [9, с. 8]. Тобто реалізація свободи загалом та свободи праці зокрема потребує не декларативного визнання такої свободи, а забезпечення її проявів у сфері праці нормативно. І за таких умов соціальна цінність трудового права полягає також у визначенні нормативного співвідношення інтересів учасників відносин у сфері праці, і в тому, яким способом збалансовано інтереси суб'єктів трудового права. Трудове право як феномен право-

вої дійсності має здійснювати організацію процесу в царині суспільно-корисної праці, узгоджувати інтереси учасників цих відносин і забезпечувати їхню стабільність.

Історичний досвід України щодо розвитку відносин у сфері праці та формування цивілізаційних підходів до їхнього впорядкування показує, що, будуючи ідеологічну основу сучасного трудового права, необхідно обрати одну з моделей правового регулювання суспільно-корисної праці. Зокрема, М.В. Демидов наголошує, що існують дві моделі: патерналістська, якій притаманний державний нагляд за соціально-трудовими відносинами та посилення публічно приватних основ, і цивілістична, де акценти в реалізації та захисті трудових прав перенесені на ініціативу учасників трудових відносин. Автор наголошує, що у цих стратегіях є принципові недоліки, які можуть бути подолані централізованими заходами. Важливими, на думку автора, є повнота послідовності цих заходів [10, с. 111]. Характеристика цих моделей правового регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних із ними, показує, що перша модель – патерналістська – уже була основою регулювання відносин у сфері праці, і в результаті її реалізація не сприяла укріпленню справедливості та законності у сфері праці. Отже, на наш погляд, у сучасних умовах розвитку українського суспільства та вітчизняної правової системи ми маємо забезпечити реалізацію другої моделі – цивілістичної, де свобода у зв'язку з особистою відповідальністю учасника відносин у сфері праці за свою поведінку вимагає від нього ініціативної діяльності та активності у його трудовому житті. Водночас друга модель не обмежує участі держави в правовому регулюванні трудових відносин, більше того, сам метод трудового права «поєднання законодавчого й договірної, централізованого та локального регулювання» [11, с. 18] свідчить про однакову важливість норм, закріплених на національному, галузевому та локальному рівнях правового регулювання суспільно-корисної праці.

Вищевикладене свідчить про можливість та, на нашу думку, необхідність подальшого розвитку трудового права та реалізацію його соціального призначення на засадах лібертатно-юридичної концепції, бо таким способом, окрім розвитку свободи праці, акцент правового впливу на волю та свідомість суб'єктів трудового права переміщується в бік відповідального та ініціативного вибору моделі поведінки того чи іншого учасника відносин у сфері праці.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства ідеологічна перебудова трудового права має забезпечити формування відповідальної поведінки кожного учасника відносин у сфері праці за його дії та сприятиме укріпленню в трудовому

праві свободи праці та свободи трудового договору як цивілізаційного надбання вільної людини.

Література

1. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 212 с.
2. Золотарева Л.С. Механизмы правореализации с точки зрения психологической теории права Л.И. Петражицкого. Государство и право. Экономика. Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2008. № 2. С. 69-72.
3. История политических и правовых учений / под общ. ред. В.С. Нерсесянца. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма, 2004. 944 с.
4. Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт-Петербург, 1907. 656 с.
5. Коробова А.П. Психологическая концепция правопонимания Л.И. Петражицкого и его учение о политике права. Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2012. Вып. 2. С. 149-155.
6. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України : дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2017. 499 с.
7. Иоффе О.С., Маковский А.Л., Шилов О.Ю. Избранные труды по гражданскому праву. Из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории «хозяйственного права». Москва: Статут, 2003. 782 с.
8. Булгакова В.В. Концепция справедливости в праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Белгород, 2002. 20 с.
9. Осядла М.В. Свобода як цінність права (теоретико-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2016. 202 с.
10. Демидов Н.В. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности. Журнал российского права. 2015. № 11. С. 106-113.
11. Трудовое право : підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. ; за заг. ред.

О.М. Ярошенко. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

Анотація

Костюченко О. Є. Соціальний вимір трудового права. – Стаття.

У статті розглянуто соціальний вимір трудового права та обґрунтовано необхідність його ідеологічної перебудови. Окремо наголошується на тому, що трудове право має реалізовувати принцип свободи трудового договору й праці та максимально наближати інтереси учасників відносин у сфері праці.

Ключові слова: трудове право, соціальний феномен, соціальне призначення, трудове законодавство, свобода.

Аннотация

Костюченко Е. Е. Социальное измерение трудового права. – Статья.

В статье рассмотрено социальное измерение трудового права и обоснована необходимость его идеологической перестройки. Отдельно отмечается то, что трудовое право должно реализовывать принцип свободы трудового договора и труда и максимально приближать интересы участников отношений в сфере труда.

Ключевые слова: трудовое право, социальный феномен, социальное назначение, трудовое законодательство, свобода.

Summary

Kostiuchenko O. E. Social dimension of labor law. – Article.

It is considered the social dimension of labor law and substantiated the necessity of its ideological remodeling in the article. It is also emphasized that labor law should be implemented the principle of freedom of labor agreement and labor, and it should be maximally brought closer the interests of relations' participants in the labor field.

Key words: labor law, social phenomenon, social purpose, labor law, freedom.