



О. В. Стасів*

СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇЇ КОНСТИТУЦІЙНІ ВИТОКИ

Конституцію України називають соціальною, оскільки вона містить основні засади, які визначають соціальний напрямок розвитку нашої держави. Вони виражають особливості правового регулювання, а тому можуть бути визначені як засади правового регулювання, що лежать в основі соціального права.

Деякі науковці ставлять під сумнів сам факт існування соціального права як відособленої системи, яка стоїть поряд з публічним і приватним правом¹, або ж нерозривно поєднують поняття соціального права із соціальними правами людини, соціальною функцією держави та теорією соціальної держави².

Термін “соціальний” означає пов’язаний із життям та стосунками людей у суспільстві; суспільний; здійснюваний у певному суспільстві³. Тому основним при розподілі системи права на публічне і приватне право має стати забезпечення прав людини, а не формальне дотримання в окремих випадках задекларованих засад публічного чи то приватного права. Тобто держава гарантуючи громадянам надання конкретного права цим самим виконує свою соціальну функцію, яка має стати визначальною при формуванні соціального права. Публічне і приватне право мають базуватися на його засадах.

Як зазначив Ю. А. Тихоміров⁴, “соціальне” стає “публічним” через те, що світове співтовариство, суспільство і держава беруть на себе зобов’язання гарантувати громадянам реалізацію стандартів їхніх особистих прав на освіту, здоров’я, довкілля, працю тощо, маючи на меті добровільну згоду громадян скористатися цими гарантіями без втручання у особисту сферу. Тут переплітаються публічно-правові та приватноправові норми. Вони містяться і у трудовому праві.

В умовах економічної нестабільності держава повинна чітко та централізовано в імперативному порядку регулювати деякі суспільні відносини. Для прикладу, ст. 43 Конституції України встановлює право кожного на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Кожного року у Законі України “Про державний бюджет ...” встановлюється мінімальний її розмір. Це гарантує працівникам отримання мінімальної суми коштів за встановлений період часу. У разі недотримання роботодавцем цієї норми особа може звернутися до уповноваженого органу або до суду за захистом порушеного права, що гарантується Основним законом нашої держави. Ці норми є публічними, хоч і мають соціальне спрямування. Проте їхня реалізація можлива за умови забезпечення державою всього комплексу засад трудового права, які у деяких випадках повинні диференціюватися.

Загалом, політика держави щодо забезпечення прав і законних інтересів працівників та роботодавців не повинна будуватися на одних засадах. Рівність тут не припустима. Працівник є слабшою стороною, тому повинен користуватися більшою підтримкою зі сторони держави, ніж роботодавець. Але це не означає, що потрібно якимось чином обмежувати інші, нетрудові права роботодавців. Підстави і ступінь обмеження конституційних прав працівників та роботодавців не однаковий. Якщо обмеження прав роботодавців може базуватися на захисті як державних, так і приватних інтересів (інтересів працівника), то будь-які обмеження прав і свобод працівника можливі тільки для захисту державних та суспільних інтересів, але не інтересів роботодавця. Така позиція не буде порушенням засади рівності.

Чинне законодавство далеке від досконалості. У деяких випадках аналізуючи його зміст, можна віднайти порушення встановлених ним інститутів. Зокрема, із засадою

© Стасів О. В., 2009

* аспірант кафедри трудового, земельного, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка

¹ Сирота І. М. Право соціального забезпечення: Підручник / І. М. Сирота. — Х.: Одисей, 2001. — С. 35.

² Болотіна Н. Соціальне право України: окремі теоретичні проблеми формування та розвитку / Н. Болотіна // Право України. — 2000. — № 12. — С. 24.

³ Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В. Т. Бусел. — К.; Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2004. — С. 1164.

⁴ Тихоміров Ю. А. Публічне право: Учебник / Ю. А. Тихоміров. — М.: БЕК, 1995. — С. 26.



юридичної рівності тісно пов'язана конституційна засада захисту сім'ї, материнства та дитинства. Вагітні жінки та неповнолітні не завжди охоче приймаються на роботу. Відмовляючи їм у цій можливості, наприклад з причини відсутності професійних навиків, роботодавець фактично нічим не ризикує. Така підстава не має чіткого законодавчого закріплення і може тлумачитися по різному. Тому держава повинна в більшій мірі гарантувати цій категорії працівників можливість працевлаштування. Зокрема, можна встановити норму відповідно до якої роботодавець у разі відмови прийняття на роботу на вимогу працівника зобов'язаний дати письмове пояснення.

Механізм правового регулювання праці ґрунтується в основному на приватноправових засадах. Адже як трудовий, так і колективний договори є результатом взаємодії самостійних суб'єктів. Тільки у разі співпраці, можна досягти високих результатів для працівників та роботодавців. Однією із правових форм такої співпраці є соціальне партнерство.

У науковій літературі виділяють два його види: двостороннє співробітництво соціальних партнерів, або як його ще називають "біпартизм", та тристороннє співробітництво, або "трипартизм". Останній вид є більш розповсюдженим у світовій практиці, в тому числі він використовується і в нашій країні. Тут крім об'єднань роботодавців і організацій працівників (як це є при біпартизмі), активну роль у проведенні колективних переговорів відіграє держава.

Держава в особі своїх органів на законодавчому рівні встановлює ряд мінімальних соціальних гарантій, виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їхньою самостійною стороною. Тому українські дослідники тристороннє співробітництво визначають "як систему розвинених взаємозв'язків між роботодавцями, їхніми організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їхніми об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин"⁵. Але соціальне партнерство у науковій літературі розглядають як засаду соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки.

Така діяльність зводиться здебільшого тільки до укладення договорів і угод між соціальними партнерами. Але вона є значно ширшим поняттям. Можна сказати, що це певна ідеологія, яка розкриває характер взаємовідносин двох класів у суспільстві — класу власників і класу робітників. "І від того, яке соціально-економічне становище ці класи посідають, як визначається їхня роль у суспільстві, яким буде рівень збігу їхніх інтересів, можуть формуватися різні уявлення про те, що воно собою являє. Соціальний мир, злагода у діяльності конче потрібна цим суб'єктам для об'єднання зусиль, щоб подолати спільні проблеми — економічні, екологічні, соціальні"⁶. Крім цього, необхідно надалі створювати сприятливі умови для розвитку соціального партнерства.

В Україні уже здійснюється перехід до ринкових відносин. Зокрема, існує необхідне підґрунтя для розвитку тристороннього співробітництва; є профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси працівників; виділився прошарок підприємців; держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками та роботодавцями.

Проте процеси, які відбуваються в Україні у цьому напрямку істотно відрізняються від тих, які декларуються. Так, за умови відсутності дієвих об'єднань роботодавців, слабкості профспілок, єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. В Україні ще не сформувалися остаточно організації, що представляють та послідовно відстоюють інтереси окремих соціальних груп. Профспілки не навчилися ще чітко формулювати свої вимоги. Дуже низькою є культура громадянського самоусвідомлення. Мають місце пасивність працівників щодо захисту своїх прав та недовіра до профспілок тощо. Тобто, громадянського суспільства в Україні досі не існує, а без нього немає і не може бути соціального партнерства. Досвід розвинутих країн показує, що формування

⁵ Пилипенко П. окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. — 1996. — № 9. — С. 63-64

⁶ Жернаков В. Соціально-трудова відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. — 1999. — № 10. — С. 44-45.



інститутів громадянського суспільства і становлення системи регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства — це процеси взаємопов'язані і взаємодоповнюючі.

Але водночас проявляється й інша тенденція. Закликаючи робітників домовлятися з підприємцями, зокрема, про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо, держава намагається тим самим зняти з себе частину відповідальності щодо забезпечення гідного рівня життя населення.

На перший погляд, така позиція держави досить закономірна, оскільки саме на локальному рівні трудовому колективу легше домовитись зі своїм роботодавцем. Тут найбільш чітко постають питання, що потребують узгодження. Однак досвід інших країн свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудових відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли профспілка на підприємстві сильна і адміністрація до неї прислухається⁷. Профспілкові організації є недовірими тому не можуть в повній мірі відстояти права працівників та захистити їхні інтереси. Тому в таких умовах держава, а не власник має виступати гарантом мінімально необхідного рівня життя працівників.

Соціальне призначення права в суспільстві виявляється також в його функціях. Трудове право традиційно розглядають як право охорони праці у широкому розумінні даного терміну. У цьому й виражалось його соціальне призначення. Але сучасний стан розвитку трудового права свідчить про подальше розширення соціальної функції трудового права. Для прикладу, в проекті Трудового кодексу (далі — Проект), який внесений народними депутатами В. Г. Харою, Я. М. Сухим, О. М. Стояном та прийнятий Верховною Радою в першому читанні, в ст. 4 міститься положення про недопустимість дискримінації у сфері праці. Забороняється порушення принципу рівності прав і можливостей, а також пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статті, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання ВІЛ-СНІД, сімейного чи майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаних з характером роботи або умовами її виконання. Крім цього проект передбачає, що роботодавець зобов'язаний захищати та дотримуватись конфіденційності щодо обробки персональних даних працівника, їхнього зберігання та використання, а також передачі іншим особам у порядку, визначеному законодавством.

Розширення соціальної функції трудового права виявляється і у більшому закріпленні й забезпеченні прав людини в сфері праці. Тому важливим є питання про імплементацію міжнародно-правових стандартів у сфері трудових відносин в юридичну практику. У зв'язку з намірами України стати членом Європейського Союзу актуальною є проблема адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

Етапами правової адаптації є імплементація Угоди про партнерство і співпрацю, укладення галузевих колективних угод, приведення чинного законодавства України у відповідність зі стандартами ЄС, створення механізму приведення проектів законодавчих актів України у відповідність з нормами ЄС. Мова йде про регіональні акти про права людини (акти Ради Європи, Європейського Союзу), в тому числі про акти в галузі праці, які спрямовані на створення ринкової економіки.

Соціальна функція не є єдиним напрямком впливу трудового права на суспільні відносини. Є ще спеціально-юридичні функції (захисна, виробнича, виховна), які пронизані соціальною суттю та тісно пов'язані із нею.

Зокрема, важливою є проблема співвідношення соціальної і виробничої функцій. Сьогодні багато говориться про пріоритет прав та інтересів працівника над інтересами виробництва, яке представляє роботодавець. Разом з тим, не можна не враховувати й інтереси роботодавця. Як справедливо зазначає П. Д. Пилипенко, інтереси виробництва (а це цілком закономірно, оскільки випливає з мети підприємництва — отримання прибутку) повинен забезпечувати сам власник. І саме тому, щоб він досягав цього не шляхом надмірної експлуатації працівників, має існувати трудове законодавство, яке буде забезпечувати захист інтересів останніх. Однак при цьому воно має виходити з

⁷ Семигін Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире: Монография / Г. Ю. Семигін. — М.: Мысль, 1996. — С. 208.



загальних засад охорони також інтересів власника як суб'єкта вже не тільки трудових, але й майнових інтересів⁸.

Співвідношення даних функцій виявляється і у державному втручанні в регулювання відносин у сфері праці шляхом закріплення прав людини, соціальних гарантій, їхнього забезпечення, захисту прав у разі порушень. Прикладом такої діяльності є, наприклад, соціальне партнерство (тристороннє співробітництво).

Важливе значення при цьому відіграє ідеологічна (виховна) функція трудового права. Вона має загальну соціальну спрямованість на справедливе регулювання трудових відносин і виховання свідомості цієї справедливості. Передове становище людини у виробництві визначають здебільшого її розумові, а не фізичні здібності. Саме завдяки мисленню, свідомості, розумовій діяльності людина займає активне місце в суспільному виробництві.

Формування здібностей працівників є складним і довготривалим процесом. Для здійснення висококваліфікованої праці людина повинна тривалий час навчатися не тільки професійно, а й загально освітньо. Тому кожному виду трудової діяльності завжди передують накопичення тих чи інших знань. Завдяки наявності в трудовій діяльності такого компонента, як пізнання, досягається акумуляція виробничого досвіду попередніх поколінь, його трансформація і засвоєння навиків та вміння наступними поколіннями. Без цього була б неможливою спадковість трудової діяльності.

Норми трудового права містять правила належної поведінки працівника в процесі спільної праці. Завдяки ним у працюючих формується певна правосвідомість. Ці норми можуть мати певні позитивні (матеріальне стимулювання працівників тощо) чи негативні наслідки, зокрема, застосування правового примусу до тих, хто їх порушує.

Тому можна вважати, що правове виховання нормами законодавства про працю здійснюється шляхом переконання, стимулювання, контролю за дотриманням законодавства. Усі ці методи повинні забезпечити справедливий підхід до регулювання праці як працюючих взагалі, так і окремих категорій громадян з метою надання їм пільг і переваг за виконання особливо важливих для держави функцій (охорона здоров'я, освіта тощо) або з інших підстав (гарантії жінкам, молоді, людям похилого віку тощо), є забезпеченням саме справедливого підходу до регулювання і визнання соціального значення їхньої праці.

Для того, щоб забезпечити справедливий підхід до регулювання праці необхідний їй правовий захист. Тому слід підкреслити й посилення захисної функції трудового права. Ця функція полягає у захисті прав, законних інтересів індивідуальних і колективних суб'єктів трудового права у соціально-трудовій сфері. Йдеться про захист прав у разі їхнього порушення. Оскільки в останні роки значно зросла кількість порушень трудових прав працівників, проблема забезпечення їхнього надійного захисту загострюється. Враховуючи посилення уваги до прав людини у сфері праці, доцільним було б сформулювати окремий інститут захисту трудових прав працівників та визначити його місце в системі приватного та публічного права.

Визначаючи загалом соціальне призначення трудового права необхідно наголосити, що соціальна спрямованість трудового права проявляється у закріпленні та захисті усього комплексу соціально-економічних прав. Але для повної реалізації своєї основної функції норми трудового права потребують свого подальшого вдосконалення в умовах розвитку ринкових відносин.

Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового, земельного, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка (протокол № 4 від 29 грудня 2008 року)



⁸ Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. — 1996. — № 9. — С. 63.