

ременного законодавства // Труд за рубежом. 1995. №4. 11. Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическим комментарием. Х., 1927.

*Надійшла до редколегії 10.08.04*

*Д.В. Сичов*

### **ОСОБЛИВОСТІ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Перехід державно-організованого суспільства від адміністративно-командної економіки до ринкової, перегляд основних засад суспільних відносин, визначення людини з її правами, свободами та законними інтересами найвищою соціальною цінністю обґрунтовують необхідність нового підходу до розуміння суті й змісту трудових правовідносин та їх основного різновиду – індивідуальних трудових відносин. Без цього етапу неможливе подальше удосконалення трудового законодавства України. Як вказує В.С. Венедиктов, важливою умовою становлення та розвитку правової держави, впровадження ринкових форм господарювання і принципів соціально-орієнтованої економіки є формування нових демократичних інститутів. Тому сьогодні нагальною стає потреба реформування законодавчого регулювання праці, підготовки відповідних концептуальних підходів до його оновлення, перегляду сутності і змісту трудових правовідносин та кодифікації трудового законодавства в цілому [1, с.9]. Н.А. Циганчук відзначає, що правовідносини, які сформувалися в період переходу від планової до ринкової економіки, вимагають прийняття нових законодавчих актів, оскільки старі норми права уже не можуть повною мірою регулювати відносини, що виникають між суб'єктами права. Реформування потребує і трудове законодавство. Нове трудове право з розвитком власного досвіду повинне органічно увібрати в себе корисний зарубіжний досвід, що найкраще забезпечить захист людини праці [2, с.241]. О.М. Обушенко підкреслює, що з часу проголошення незалежності відбулися значні зміни як в суспільстві та правовій системі держави, так і у свідомості людей. Трудове законодавство перестало ефективно регулювати суспільні відносини, і на даний час вже стоїть завдання не постійного його доповнення чи коригування, а створення нового, стабільного[3, с.38].

Отже, сучасний період розвитку українського суспільства характеризується як перехід до ринкової економіки, яка втілює пріоритет виробничого інтересу. У цих умовах забезпечення захисту інтересів працівника досягається в основному шляхом правового регулювання. Саме за допомогою такого способу можна домогтися високої ефективності виробництва у суворому співвідношенні з реальними соціальними гарантіями. Звідси основним правовим засобом регулювання трудових відносин, засобом здійснення соціальної політики є трудове законодавство. Водночас, економічні труднощі, що торкнулися всіх галузей господарства нашої країни, не могли не позначитися на регулюванні трудових відносин. Насамперед, вони відобразились на відносинах між працівниками і роботодавцями. Нові еконо-

мічні реалії дозволили останнім зміцнити свої позиції в соціально-трудових відносинах. Причому, найчастіше це робиться за рахунок зниження рівня правових гарантій працівників.

У сучасних умовах роботодавців дуже важко змусити дотримуватися прав працівників, встановлених у законодавстві про працю. Роботодавець поступово стає повновладним господарем у трудових відносинах. Це обумовлено тим, що в більшості випадків працівнику дуже важко знайти підходящу роботу, він змушений робити все можливе для збереження трудового зв'язку з роботодавцем, який користується перевагами свого становища. Працівник, що ризикує захищати свої трудові права, у будь-який час може опинитись за воротами підприємства. Тоді як роботодавець є необмеженим щодо підбору працівників, які згодні працювати на запропонованих їм умовах. У більшості випадках працівники не ризикують вступати в конфлікт із роботодавцем для захисту гарантованих законодавством їх трудових прав. Такий конфлікт для них може призвести до втрати робочого місця [4, с.107]. Зазначимо, що ще Л.С. Таль говорив про те, що єдиним результатом договірної свободи в трудових відносинах є нерівність сторін, яка виражається в необмеженій владі господаря підприємства над економічно безпорадними працівниками [5, с.7].

Вбачається також, що наслідки економічних перетворень позначилися і на ролі держави в регулюванні праці. У сучасних умовах держава в особі повноважних органів уже не в змозі захистити законні права та інтереси працівника. Саме напевне з цієї причини держава намагається стати у відносинах, що регулюються законодавством про працю, безстороннім арбітром, що вирішує конфліктні ситуації в даній сфері. Таке становище державних органів тільки збільшує розрив між суспільною справедливістю і силою примусу, що має місце при управлінні працею. Адже роботодавцю не потрібно звертатися за допомогою до держави при організації процесу праці, оскільки він і так є повновладним господарем на своєму підприємстві. Тому невтручання держави в практику трудових відносин відображається винятково на правах працівників. Держава стає німим свідком взаємовідносин між роботодавцем і працівником, дозволяючи роботодавцю самостійно здійснювати управління працею на підприємстві без будь-яких обмежень. Гадаємо, без зміни даної тенденції в регулюванні трудових відносин не можливо створити справедливу, з точки зору суспільного устрою, організацію праці.

Виходячи з цього і практика розвитку трудових відносин, і нормативно-правове забезпечення останніх, і наука трудового права чекають нових підходів до вирішення назрілих проблем. Першочерговим завданням у цьому напрямку повинно стати вивчення трудових правовідносин та передумов їх виникнення.

Науковий підхід до з'ясування суті та основних особливостей трудових правовідносин та їх основного різновиду – індивідуальних трудових правовідносин – передбачає розгляд змісту категорії праці як різновиду людської діяльності взагалі, адже «кінцевим об'єктом нормативного впливу галузі трудового права є індивідуальна праця» [6, с.27].

Точки зору вчених щодо поняття праці дуже різні. Не в останню чергу це обумовлено тим, що це поняття досліджується вченими різних галузей знань: філософії, соціології, економічної теорії. Однак, завжди праця пов'язується з людиною та її активною діяльністю. «Праця, – зазначає С.С. Товмасьян, – це процес єднання людини з природою» [7, с.3]. Соціологи І.І. Чонгулі, Д.П. Кайдалов та Є.І. Суїменко розглядають працю як доцільний процес діяльності людини [8, с.12; 9, с.102]. Л. Мільтон, Д. Беррон і А. Додд вважають, що в економіці слово «праця» використовується для позначення будь-якого процесу отримання заробітку. У більш спеціальному і технічному сенсі, праця означає «корисну службу, виконувану людським агентом у виробничтві багатства» [10, с.13]. В.П. Андрущенко та М.І. Горлач позначають, що праця – це основна умова самого життя людини та суспільства [11, с.390]. З точки зору О.В. Ромашова, праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей. Праця є основою та обов'язковою умовою життєдіяльності людей. «Впливаючи на навколишнє природне середовище, змінюючи та пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але й створюють умови для розвитку прогресу суспільства» [12, с.9]. В науці існує і біологічний підхід до визначення поняття «праця». «Він полягає в обґрунтуванні поняття корпоративного життя і роботи певної категорії осіб [10, с.19]; боротьби за існування, збереження життєвої енергії організму» [13, с.115].

Як вказують вчені-трудовики С.А. Іванов, Р.З. Лівшиц та Ю.П. Орловський: «Праця – це процес взаємодії людини з природою, яка здійснюється між людиною і предметами праці, знаряддями праці. Засоби і предмети праці у своїй речовій визначеності визначають відношення людей до природи. Але не лише це відношення. Як об'єкти певної форми власності, засоби і предмети праці виражають відношення людей одне до одного, суспільні відносини. Саме використання людини в процесі праці засобів і предметів праці передбачає те чи інше відношення між людьми з приводу цих засобів і предметів праці. Ось чому праця завжди відбувається в рамках відповідної суспільної форми» [14, с.77–78]. А.Р. Мацюк свідчить, що найважливіша загально-соціальна функція трудової діяльності полягає в тому, що практично всі суспільні відносини починають формуватись в трудовій сфері. Члени суспільства пов'язані між собою перш за все за допомогою трудової діяльності. Праця – головна сила, глибинний матеріальний зв'язок, який поєднує усіх членів суспільства, усі його соціальні групи в єдине ціле в єдиний соціальний орган та визначає взаємодію між його елементами. Уся складна побудова суспільства та суспільних відносин будується на фундаменті праці, трудової діяльності в різних її проявах [15, с.14–15].

Відтак, у процесі праці люди знаходяться не лише у певному відношенні з природою, але й в певних відносинах між собою з приводу праці. Ці відносини за характером є трудовими. Трудові відносини – частина виробничих відносин. Вони являють собою синтез матеріального змісту та його вольового опосередкування. Матеріальний характер суспільно-трудова відносин полягає в їх об'єктивній основі, яка не залежить від свідомості та волі людей. Вольовий характер трудових відносин полягає в тому, що в

кожному конкретному випадку вони утворюються в результаті вольових, задалегідь намічених актів їх учасників. Таку двоєдину природу трудових відносин відмітили Н.Г. Александров та С.Н. Братусь [16, с.9; 17, с.12]. Трудові відносини, відзначає В.І. Попов, відносяться до вольових зв'язків між окремими особами. «Ці відносини встановлюються, змінюються або припиняються в результаті свідомої діяльності окремих людей – працівників, службовців, з одного боку, представників адміністрації підприємства (установи, організації) – з іншого» [18, с.23]. Саме усвідомленість трудових відносин дозволяє державі регулювати їх правом, що виражає загальносуспільну волю, а учасникам трудових відносин сприймати цю волю та діяти згідно з нормами права. Таким чином, трудові відносини характеризуються тим, що їх учасниками є люди, які здатні до праці і здійснюють цілеспрямовану трудову діяльність. В процесі трудової діяльності між працівниками та працедавцями виникають, розвиваються та припиняються трудові відносини.

У зв'язку з тим, що застосування індивідуальної праці та її організація явища усвідомлені, а тому супроводжуються вольовими діями учасників трудових відносин, вони об'єктивно вимагають свого впорядкування за допомогою норм права. О.І. Процевський з цього приводу відзначає, що право покликано виконувати роль регулятора відносин, які виникають з приводу застосування та організації праці в умовах державно організованого суспільства. «З цього випливає два основних завдання: по-перше, поєднати індивідуальні людські здібності до праці і направити їх на досягнення поставленої суспільством мети; по-друге, знайти ефективні способи регулювання виникаючих трудових відносин» [19, с.23]. Н.Г. Александров вказував, що мета трудового правовідношення полягає в опосередкуванні відносин з приводу застосування праці [20, с.73]. В.В. Жернаков відзначає, що трудове право призначене регулювати відносини суспільної праці. «Трудове право регулює відносини, що виникають з вільної, договірної праці, де є вільне волевиявлення» [21, с.50]. Трудові відносини при наймі та використанні робочої сили «вдягаються» в певну юридичну форму. І.Я. Кісільов пише: «Невід'ємність трудової діяльності від особистості працівника робить необхідною таку регламентацію відносин трудового найму, яка змогла б забезпечити як підпорядкування працівників владі підприємця, імперативам виробництва, так і певну ступінь співробітництва працівників та роботодавців, врахування людського фактору, психологічних реакцій, особистісних (індивідуальних та колективних) домагань працівників. Це об'єктивно посилює значення правового регулювання виробничого середовища, особистих немайнових елементів в трудовому відношенні» [22, с.27].

Трудове правовідношення – це різновид суспільного зв'язку який виникає в результаті впливу норм трудового права на відносини в сфері застосування найманої праці. Звідси: трудове відношення – це різновид суспільних відносин, а трудове правовідношення – це різновид правових відносин. «Відносини між людьми в процесі праці, які виявляються в конкретних, постійно повторюваних діях, потребують правової регламентації. Суттєва роль в регламентації цих дій належить праву. Встановлюючи в нормах

права конкретні правила поведінки суб'єктів суспільних відносин, держава, тим самим здійснює їх правове регулювання» [23, с.5]. Суспільні відносини завдяки праву стають правовими. В.В. Лазарев свідчить, що правовідносини – це різновид соціальних відносин, врегульованих юридичними нормами, учасники якого володіють взаєминими, кореспондуючими правами та обов'язками і реалізують їх з метою задоволення своїх потреб та інтересів у особливому порядку, гарантованому і охоронюваному державою в особі її органів [24, с.225].

Суспільно-трудові відносини знаходять вольове опосередкування у формі правовідносин через механізм правового регулювання. «Трудові відносини, тобто відносини між людьми в трудовому колективі з приводу застосування праці, складають об'єктивну основу правового регулювання праці. Право виступає в якості регулятора трудових відносин» [14, с.90]. Право, впливаючи на свідомість і волю людей, спонукає їх до виконання приписів правових норм, тобто діяти так, як бажає того державно організоване суспільство. В нормі права держава визначає дозволена поведінку і вказує на засіб досягнення цих норм, якщо працівник відмовиться від виконання нормативних приписів. Не появою правових відносин викликається до життя юридична наука, яка містить те, що вже існує в житті, а закріплення в нормі права прав та обов'язків і виникнення юридичного факту призводять до виникнення трудових правовідносин [25, с.16]. Держава, пізнавши закони розвитку суспільно-трудова відносин, видає норми права, які й визначають правила поведінки учасників цих відносин. Реалізація прав та виконання обов'язків призводять до виникнення трудових правовідносин, через які в певній мірі проявляються окремі сторони суспільно-трудова відносин. При цьому суспільно-трудова відносини не перестають існувати і не перетворюються на правові. Тому трудове правовідношення – це форма існування суспільно-трудова відношення. Однак, норма права не перетворює і не може перетворити суспільно-трудова відносини в трудове правовідношення без учасників цих відносин. У цьому ракурсі участь громадян в якості суб'єктів трудових відносин обумовлює необхідність регулювання останніх нормами права. Звідси «не норма права перетворює трудове відношення в трудове правовідношення, а правосуб'єктність відношення, викликаючи потребу в застосуванні правових норм перетворює конкретне суспільне відношення в право відношення» [19, с.33]. Завдяки здатності впливати на свідомість і волю людей право направляє розвиток суспільних відносин в потрібному напрямку. Виходить, не можна використати право в якості первинної підстави виникнення правовідношення, як не можна вважати дії людей вторинними. Право і дії людей настільки взаємообумовлені, що жодне з них не може перетворити суспільне відношення в правовідношення. Лише разом вони слугують основою такого перетворення. Н.Г. Александров має рацію, що суспільне відношення може прийняти форму правовідношення лише у випадку: а) можливості вираження даного суспільного відношення в актах вольової поведінки; б) можливості регулювання цього відношення нормами права. «Фактичне суспільне відношення стає правовим тоді, коли сторони можуть вимагати один від одного певної поведін-

ки, спираючись на можливу підтримку державного апарата, примушуючого дотримуватись правових норм [16, с.75].

Трудові відносини як необхідний елемент будь-якого процесу виробництва розвиваються за об'єктивними законами. Цю особливість враховує держава в процесі вироблення відповідних правил поведінки. Тому в зміст норм права, відображаючих об'єктивні закони розвитку суспільно-трудова відносин, держава вкладає свою волю обов'язкову до виконання. Реалізація цих норм права приводить до виникнення трудових правовідносин. «Правові і фактичні відносини зв'язані між собою нерозривними зв'язками і їх відокремлення можливе лише через теоретичне абстрагування. В реальному житті правове відношення є формою, яку набувають фактичні суспільні відносини, будучи врегульованими нормою права. Саме через підхід до правовідношення, як єдності суб'єктивних юридичних прав та обов'язків його учасників і фактичних дій (бездіяльності) по їх реалізації, дозволяє при розгляді тих чи інших питань правовідношення «ввійти» в життя, в реальні фактичні зв'язки [26, с.11]. Трудове правовідношення є юридичною формою вираження суспільно-трудова відношення між працівниками та працедавцями. Воно має складний і тривалий характер. «Складне за своєю структурою трудове правовідношення являє собою комплекс взаємних прав та обов'язків. Воно не припиняється внаслідок одноразової дії і в силу цього є тривалим. Трудове правовідношення характеризується тим, що прийняті на себе обов'язки обидва його суб'єкта здійснюють в межах робочого часу з метою виконання працівником трудової функції, у тому числі службового завдання, норми вироблення. Тривалий характер трудового правовідношення вимагає від кожного суб'єкта щоденного підтвердження його участі в право відношенні» [27, с.96]. Поряд з цим трудове правовідношення має динамічний характер. Його зміст постійно збагачується. Причому це збагачення не слід розуміти спрощено, тобто лише як виникнення нових правових зв'язків всередині правовідношення. Воно включає також подальший розвиток вже існуючих правових зв'язків та взаємовідносин, додаткові засоби реалізації суб'єктивних прав та здійснення юридичних обов'язків.

Такий підхід до з'ясування передумов виникнення трудових правовідносин, суті та характеру останнього дозволяє окреслити наступні його ознаки. По-перше, воно є правовою формою фактично існуючого суспільно-трудова відношення. По-друге, ґрунтується на вільному волевиявленні його сторін: працівників та роботодавців. По-третє, має безперервний характер, бо не припиняється після закінчення кожного робочого дня (припиняється лише обов'язок працівника виконувати прийняте на себе коло робіт, тобто трудову функцію). По-четверте, відноситься до активного типу, адже обов'язки в ньому мають позитивний зміст – необхідність здійснювати певні дії. По-п'яте, має вольовий характер. По-шосте, обов'язковим елементом трудового правовідношення є особистісний елемент. Йдеться про: трудовий престиж, авторитет, ділову репутацію, трудову честь і гідність. Громадянин, який укладає договір і набуває статусу працівника, має не тільки матеріальний інтерес – одержувати заробітну

плату та інші матеріальні блага. Праця, трудова діяльність для нього – це також і основна форма його самовираження в суспільстві, в колективі, виходячи з існуючих в них моральних критеріїв, орієнтирів, прав людини як особистості. У суспільстві, в колективі вона виступає не тільки як працівник, а й як особистість зі своїми інтересами. По-сьоме, трудове праввідношення має регулярний характер, адже воно визначає конкретну поведінку суб'єктів трудового права і вносить елемент урегульованості й порядку в суспільно-трудова практику.

**Список літератури:** 1. Венедиктов В.С. Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України // Право і безпека. 2002. №2. 2. Циганчук Н.А. Проблеми розвитку трудового права перехідного періоду // Право в Україні: теорія і практика. 2002. №2. 3. Обушенко О.М. Щодо проблем реформування трудового законодавства// Актуальні проблеми трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Мат. наук.-практ. конференції. За ред. В.С. Венедиктова. Х., 2003. 4. Гетьманцова Н.Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання //Актуальні проблеми трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Мат. наук.-практ. конференції. За ред. В.С. Венедиктова Х., 2003. 5. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. 6. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989. 7. Товмасын С.С. Философские проблемы труда и техники. М., 1972. 8. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Актуальные проблемы социологии труда. М., 1974. 9. Чангули И.И. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 1973. 10. Milton L, Barron D., Dodd A. Contemporary Sociology, An Introduction Textbook of Readings. N-Y., Toronto., 1964. 11. Социология: наука об обществе // Под редакцией В.П. Андрущенко и Н.И. Горлача. Х., 1997. 12. Ромашов О.В. Социология труда: Учебное пособие. М., 2001. 13. Вормс Р. Общественный организм. СПб., 1897. 14. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. 15. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. К., 1984. 16. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 17. Братусь С.М. Предмет и система гражданского права. М., 1963. 18. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск, 1983. 19. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. 20. Советское трудовое право. Под редакцией Н.Г. Александрова. М., 1972. 21. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. 2000. №7. 22. Кисилёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. 23. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. 24. Общая теория права и государства / Под ред. В.В. Лазарева. М., 2001. 25. Стучка П.И. Курс советского гражданского права. М., 1931. 26. Юриста О.В. Правоохоронні відносини за участю міліції: (теоретичний аспект): Дис... канд. юрид. наук. К., 1999. 27. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980.

*Надійшла до редколегії 18.08.04*