

4. Глуценко П. П. Социально-правовая защита конституционных прав и свобод граждан (теория и практика). — С.Пб., 1998. — 195 с.
5. Рабінович П. Проблеми трансформації методології вітчизняного правознавства: досягнення, втрати, перспективи // Вісник Академії правових наук України. — 2004. — № 4. — С. 11–13.
6. Колошкін Е. И. Конституционное (государственное) право России: Курс лекций. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1999. — 381 с.
7. Рішення Конституційного Суду України від 20 березня 2002 № 5-рп/2002 у справі за конституційними поданнями 55 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 58, 60 Закону України «Про Державний бюджет України на 2001 рік» та Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пунктів 2, 3, 4, 5, 8, 9 частини першої статті 58 Закону України «Про Державний бюджет України на 2001 рік» і підпункту 1 пункту 1 Закону України «Про деякі заходи щодо економії бюджетних коштів» (справа щодо пільг, компенсацій і гарантій) // Вісник Конституційного Суду України. — 2002. — № 2. — С. 10.
8. Рішення Конституційного Суду України від 1 грудня 2004 року № 20-рп/2004 у справі за конституційним поданням 54 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 44, 47, 78, 80 Закону України «Про Державний бюджет України на 2004 рік» та конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин другої, третьої, четвертої статті 78 Закону України «Про Державний бюджет України на 2004 рік» (справа про зупинення дії або обмеження пільг, компенсацій і гарантій) // Офіційний вісник України. — 2004. — № 50. — С. 75.
9. Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року у справі за конституційним поданням Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» // Вісник Конституційного Суду України. — 2005. — № 5. — С. 41–53.
10. Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007 у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 29, 36, частини другої статті 56, частини другої статті 62, частини першої статті 66, пунктів 7, 9, 12, 13, 14, 23, 29, 30, 39, 41, 43, 44, 45, 46 статті 71, статей 98, 101, 103, 111 Закону України «Про Державний бюджет України на 2007 рік» (справа про соціальні гарантії громадян) // Офіційний вісник України. — 2007. — № 52. — С. 138.

УДК 349.2(477)

Ю. В. Черткова

ДЕЯКІ ШЛЯХИ ПОСИЛЕННЯ ПРИВАТНОЇ ТЕНДЕНЦІЇ В РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У період незалежності України та становлення ринкової економіки триває безперервний процес реформування трудового права. Але цей процес є непослідовним. Головна причина цього, як видається, полягає у невизначеності шляхів і меж посилення приватної тенденції в розвитку трудового права. Така ситуація склалася в результаті того, що після 1917 року вітчизняне право було змушене перейти на позиції заперечення приватноправових засад, перебуваючи в умовах панування відомої ленінської настанови про те, що «ми нічого «приватного» не визнаємо, для нас усе у галузі господарства є публічно-правове, а не приватне» [1, 318]. В юридичній літературі того періоду завжди намагалися підкреслити особливості права СРСР як права нового «соціалістичного типу»

на противагу типу буржуазному (В. Марков, А. Г. Гойхбарг, Е. Б. Пашуканіс та інші) [2, 87–102]. Для ринкової економіки ця ідея є цілком чужою. З огляду на це проблема шляхів посилення приватної тенденції в розвитку трудового права України має бути визнана актуальною.

Але наукові дослідження даної проблеми не здійснювались, хоч вона зачіпалась майже в усіх наукових працях, присвячених як загальним проблемам трудового права, так і окремим інститутам трудового права.

Слід погодитись з думкою вітчизняних і закордонних науковців, які підкреслюють наявність особливої — захисної функції даної галузі, оскільки розвиток трудового права втілював в собі принципову ідею про те, що вся історія трудового права — це, по суті, історія соціального законодавства [3, 6].

Трудове право поряд з виконанням традиційних для права функцій має на меті охорону праці в самому широкому розумінні цього слова — захист життя, здоров'я, гідності працюючої людини. Ця соціальна, якщо завгодно — моральна, складова даної галузі права визначала й продовжує визначати особливості правового впливу на відповідні суспільні відносини [4, 139–145]. Очевидно, що так буде і надалі. Але ж це не може означати, що в розвитку трудового права існує тільки одна тенденція до посилення захисту працівників всіма засобами цієї галузі права, а приватна тенденція спрямована лише на доповнення державно-правових заходів захисту працівників приватними заходами, які здійснюють роботодавці добровільно чи під тиском найманих працівників та їх представників.

Приватна тенденція в розвитку трудового права існує. Необхідність в ній обумовлена об'єктивно. Небажання визнати цю тенденцію та втілити в законодавство веде до того, що ведуться пошуки альтернативного вирішення тих проблем, які могли б бути вирішені засобами трудового права.

Альтернативним є вирішення відповідних проблем засобами суміжних галузей права. Наука готує для цього теоретичні передумови. М. Й. Брагіньський і В. В. Вітряньський відзначають, що возз'єднання в майбутньому трудового договору із цивільним, як і в цілому трудового права із цивільним правом, стало б одним з найважливіших кроків на шляху формування справді приватного права. З погляду авторів, це, зокрема, дозволило б, не зачіпаючи існуючого набору норм трудового права, додати до гарантій, створених у трудовому праві, деякі з тих, які існують у праві цивільному. На підтвердження наводиться такий приклад: прирівнювання заборгованості із заробітної платі до звичайного цивільно-правового боргу відкрило б можливість використовувати норми Цивільного кодексу про відшкодування збитків, а також зафіксоване в цивільному законодавстві спеціальне положення про відповідальність за грошовими зобов'язаннями — до випадків, що одержали поширення [5, 24], невиконання заробітної плати.

Законодавець такі альтернативи перетворює в життя, наприклад, дозволяючи використання договору підряду на виконання робіт замість трудового договору. Ця традиційна форма цивільно-правового тиску на сферу використання найманої праці заповнюється новими. У літературі зазначається, що такий

договір підяду дозволяє оперативно формувати тимчасові творчі колективи для виконання конкретних робіт і уникнути обмежень, пов'язаних із сумісництвом. Він розширює можливості підприємств у виконанні науково-технічних, впроваджувальних і будь-яких інших робіт. Творчі колективи юридично повністю самостійні, вони не входять у структуру підприємства, і їхні взаємини між собою та із замовниками регулюються цивільним законодавством [6].

Однак зовсім не можна погодитися з думкою про те, що в перспективі кількість штатних працівників, що укладають із роботодавцем трудові договори на невизначений строк, має бути зведена до раціонального мінімуму.

Інший напрямок цивілістичного наступу на сферу трудового права — це включення до Цивільного кодексу України спеціальної глави, що присвячена управлінню майном (ст. ст. 1029–1045). Оскільки предметом договору управління майном можуть бути цілісні майнові комплекси підприємств, директора підприємства уже не обов'язково треба приймати на роботу за трудовим договором. Управління підприємством може бути доручене управителю, що є суб'єктом підприємницької діяльності. А відносини між управителем та установами управління є цивільно-правовими.

Третій напрямок — це запровадження у трудові правовідносини елементів цивільно-правової відповідальності. Мова йде про ч. 4 ст. 92 Цивільного кодексу, яка передбачає, що у випадку, коли члени органу юридичної особи та інші особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи, порушують свої обов'язки щодо представництва, вони несуть солідарну відповідальність за збитки, завдані ними юридичній особі.

Якщо наука трудового права і надалі буде уперто наполягати на суто соціальному призначенні трудового права, то цивілістичний натиск приведе як до нових напрямків використання праці в цивільно-правових формах, так і до подальшого поширення застосування уже існуючих цивільно-правових договорів.

У зв'язку з цим слід звернути увагу на думку, яка багато разів висловлювалась на з'їзді спеціалістів з трудового права в польському місті Лодзі влітку 2003 року. Це думка про необхідність шукати резерви для розширення меж свободи трудового договору у приписах трудового права, що постійно змінюються. Тобто мова йде про необхідність лібералізації трудових відносин [7, 381]. І ця проблема вже виходить за рамки суцільно наукової. В 2006 році провідні економісти й представники бізнесу Польщі зажадали від уряду своєї країни використати сприятливу економічну ситуацію для проведення стратегічних реформ. Причому мова йшла не тільки про підвищення контролю державних видатків і спрощенню податкової системи, польська федерація роботодавців зробила акцент на лібералізації трудового права [8, 7].

Магістральним напрямом приватної тенденції в розвитку трудового права є диференціація правового регулювання трудових відносин за критерієм ступеня фактичного досягнення мети забезпечення інтересів найманих робітників. Цей ступінь є різним. З'явилася нова соціальна верства найманих робітників, доходи яких перевищують доходи не дуже успішних підприємців. Чинне за-

конодавство про працю і проект Трудового кодексу України цю обставину ігнорує.

Одним із видів диференціації правового регулювання трудових відносин слід визнати надання сторонам трудового договору різного ступеня волі за своїм розсудом визначати умови трудового договору. Доцільно було б установити, що при рівні заробітної плати, яка перевищує, наприклад, в десять чи більше разів мінімальну заробітну плату, договорами про працю становище працівників у порівнянні із законодавством може погіршуватися, крім питань пов'язаних з охороною праці, захистом честі та гідності працівників. Тоді не буде однакового регулювання трудових відносин працівників, що одержують мінімальну заробітну плату, з одного боку, і працівників, що одержують заробітну плату, яка у сто разів перевищує мінімальну.

На думку Ю. П. Орловського, одним з основних інститутів законодавства про працю є трудовий договір, за допомогою якого громадяни реалізують свою здатність до праці, визначають основні й додаткові умови праці, а також припиняють трудові відносини. Трудовий договір є тим правовим засобом, що дає можливість найбільшою мірою врахувати інтереси працівника й роботодавця. Це стає особливо помітним в умовах ринкових відносин. Тому, — відзначає Ю. П. Орловський, — не випадково перехід до ринкової економіки викликав значні зміни в законодавстві про трудовий договір [9, 3].

Об'єктивні зміни у функціях і характері праці привертають до оформлення трудових угод не на колективній основі, а з кожним працівником окремо. Те, що індивідуально-договірне регулювання дозволяє більш чітко встановити умови праці й оплати конкретного працівника, звільнені від стримуючого впливу колективних угод, безперечно визнається, але багато вчених указують, що це призведе до втрати в більшості випадків працівниками багатьох соціальних гарантій [4].

Але, якщо працівник має бути суб'єктом, а не лише об'єктом охорони з боку трудового права, він повинен бути її співавтором. А отже, він повинен мати більшу свободу та більший вплив на визначення взаємних відносин із роботодавцем. Тому до Кодексу законів про працю доцільно було б включити окрему главу, що присвячена трудовому договору, який розумівся би не як трудові правовідносини, а як регулятор трудових відносин. Сьогодні ж законодавство про працю трудовий договір тісно пов'язує з початком роботи працівника відповідно до трудового договору. Якщо укласти трудовий договір, яким передбачити, що працівник має почати роботу через деякий час, то чинне законодавство не дає відповіді на питання про те, чи підлягає такий договір виконанню та якими є наслідки його невиконання. Уже це свідчить, що під розмови про поширення дії трудового договору продовжується стара радянська практика, коли трудовий договір мав суто формальне значення. Навіть його роль як юридичного факту була понижена, бо вирішальне значення мав (та і зараз має) фактичний допуск до роботи.

Але трудове право повинне реагувати на вимоги суспільних відносин, і для збереження необхідного балансу потрібно повною мірою переглянути ситуа-

цію, у якій виявилися роботодавці. Йдеться про те, що в трудовому законодавстві присутні норми, які, обмежуючи роботодавця, істотно не служать поліпшенню становища працівників.

Ось один із прикладів. У Кодексі законів про працю України гл. 14 відведена пільгам, що надаються працівникам, що суміщують роботу з навчанням. Ці гарантії навряд чи можна визнати пов'язаними із трудовою діяльністю. Проте Кодекс передбачає надання за рахунок роботодавця оплачуваної навчальної відпустки, вільних від роботи днів, оплату проїзду до місця знаходження навчального закладу тощо. При цьому не враховується, які складності це створює для роботодавців.

Турбота про освіту працівників більшою мірою є завданням загальнодержавного значення. Право на освіту встановлюється Конституцією, і забезпечуватися це конституційне право повинне перш за все зусиллями держави. Роботодавці мають перейматися цією проблемою в міру їх власного інтересу. А тим часом лівова частина соціального навантаження щодо підтримки осіб, що поєднують роботу з навчанням, лягає на плечі роботодавців, переважно без якої-небудь вигоди для останніх. Не можна не відзначити, що далеко не завжди працівник навчається для підвищення кваліфікації за професією, за якою він працює. Частіше шляхом навчання без відриву від роботи працівники опановують нові професії, щоб перейти в подальшому на роботу за цією професією до іншого роботодавця. Для вирішення цієї проблеми навіть не обов'язково збільшувати дотації з боку держави, справедливим у цьому випадку було б передбачити, що гарантії щодо оплати проїзду, збереження заробітку залежать від волі роботодавця.

Звичайно, що ціннісні пріоритети, змістовне наповнення трудових прав людини, які усе більше переміщуються зі сфери економічної й фізичної безпеки у сферу «якості трудового життя», потребують, насамперед, більшого відображення в українському трудовому законодавстві змісту права на працю на основі міжнародно-правових стандартів, що означає, зокрема, необхідність подальшого поглиблення змісту таких прав, як право на професійне навчання, підвищення кваліфікації, право на захист персональних даних, інформаційних трудових прав. Але трудове право має зберегти іншу, але також важливу тенденцію, яка має забезпечити справедливе ставлення до роботодавців. Тому треба також звернути увагу на проблеми, пов'язані з існуванням ст. 119 Кодексу законів про працю, яка забезпечує збереження місця роботи і середнього заробітку працівникам, які виконують державні або громадські обов'язки у робочий час. Перелік таких обов'язків може бути дуже великим, а всі негативні наслідки відсутності працівника на робочому місці лягають на плечі роботодавця.

Ще одним чинником, який посилює приватноправову тенденцію, стає демократизація трудового законодавства. Це стосується механізму встановлення, зміни й припинення трудових відносин, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів тощо. Ця тенденція проявилася вже в першому Кодексі законів про працю 1918 року, а в радянський час значно розвинулась. Нині про неї свідчать практично повна відмова від відомчого розгляду індивідуальних

трудових спорів, закріплення права на страйк і регламентацію порядку проведення страйків, зростання ролі договірного регулювання праці й інші явища (збільшення основних і додаткових відпусток і ін.).

Викладене дає підстави для висновку про те, що розвиток приватної тенденції в трудовому праві є об'єктивним явищем. Інша справа, що визнання такої тенденції не повинне доводитись до абсурду. А такі прояви в законодавстві про працю є уже сьогодні (йдеться про надання вищим посадовцям права на захист від незаконного звільнення з роботи). Щоб забезпечити доцільне правове врегулювання трудових відносин у зв'язку з розвитком приватної тенденції у трудовому праві, необхідні подальші дослідження всього спектра приватної і публічної тенденції в розвитку трудового права.

Література

1. Лешин В. И. К вопросу о диалектике // Лешин В. И. ПСС. — М., 1979. — Т. 29.
2. Ковязин В. В. О системе частного права // Труды юридического факультета Северо-Кавказского государственного технического университета. — Ставрополь, 2004. — Вып. 4.
3. Трудове право України: Павч. посіб. / За ред. П. Д. Пилипенка — К.: Ін Юре, 2003.
4. Нуртдинова А. Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // Журнал российского права. — 2003. — № 11.
5. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Кн. 1. Общие положения. — М.: Статут, 1997.
6. Трудовой контракт и обязанности персонала: [Электронный ресурс] // Управление персоналом: Учеб. для аспирантов. — 2007. — 4 апр. — <http://vuzlib.net/2043>.
7. Wagner B. O swobodzie umowy o prace raz jeszcze: Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego. — Warszawa, 2002.
8. Феттер Р. Польский бизнес потребовал перемел // Дело. — 2006. — 22 мая.
9. Орловский Б. Ю. Комментарий законодательства о трудовом договоре. — М.: Юрид. лит., 1994.

УДК 349.2:331.312.4(477)

Б. А. Рymar

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

З середини 70-х рр. минулого століття у розвинутих країнах масове поширення отримали нестандартні форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або зміною класичних ознак трудових відносин на підставі безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійною заробітною платою. В умовах досить низького рівня економічного зростання, що є характерним для більшості країн, відбуваються глибокі зміни у структурі зайнятості. Роботодавці, розуміючи, що в період економічної кризи необхідно створювати нову систему трудових відносин, яка б була більш вільною від жорсткого законодавчого регулювання, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів та розподілу робочого часу, прагнуть до децентралізації виробничого процесу. За

© Б. А. Рymar, 2008