

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

СОЦІАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

**В.М. ГУРАШ, кандидат юридичних наук,
Львівський національний університет імені Івана Франка**

У статті досліджується соціальне призначення трудового права у сучасних умовах розвитку правової системи України. На основі аналізу поглядів українських вчених обґрунтовуються висновки про соціальне призначення трудового права.

Функціональне призначення галузі права, соціальне призначення, інтереси найманих працівників, інтереси роботодавців.

Стрижневою проблемою науки трудового права є визначення його місця у системі права України. Її вирішення неможливе поза з'ясуванням функціонального призначення трудового права України у сучасних умовах розвитку її правової системи. Проблему соціального призначення трудового права України аналізували В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, О.Т. Панасюк, однак їх погляди різняться. Тому дослідження зазначеної проблеми є актуальним, а ця стаття спрямована на з'ясування суті соціального призначення трудового права України.

Функціональне призначення галузі права є одним із критеріїв розмежування галузей права. При цьому в юридичній науці існують різні думки стосовно визначення суті функціонального призначення права у суспільстві. В.Г. Ротань зазначає, що право є засобом управління суспільством, а відтак його функціональне призначення полягає у досягненні економічних, політичних та інших цілей соціалістичного будівництва [1, с. 25]. Вказане трактування функціонального призначення права не узгоджується з природничим праворозумінням, концепціями демократичної та правової держави, тому є неприйнятним у сучасних умовах розвитку правової системи України.

Натомість, О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко, О.Ф. Скакун вказують, що функціональне призначення права демократичної, правової держави полягає у тому, щоб одночасно відобразити інтереси всіх соціальних верств населення [2]. При цьому автори не пояснили, що вони розуміють під категорією «інтереси», чи взагалі інтереси можуть бути відображені у праві та яким чином у праві повинні поєднуватися різні інтереси, які можуть бути й суперечливими.

Загалом, можна виокремити два підходи у визначенні природи інтересу. Перший підхід стосується розуміння інтересу як суб'єктивної категорії, що є психологічною властивістю людини, спрямованістю її волі [4, с. 116–121]. Якщо виходити із зазначеного трактування, то інтерес неможливо закріпити у праві. Другий підхід характеризує інтерес як об'єктивне явище. Йдеться про те, що інтерес є виявом потреб, які об'єктивно виникають у різних соціальних груп, в окремих людей і зумовлюються рівнем розвитку суспільства [5, с. 116–120].

У праві інтерес може бути відображений винятково як об'єктивне явище. Варто зазначити, що український законодавець використовує категорію інтерес в її об'єктивному значенні. Наприклад, згідно з ст. 199 КЗпП України визначено, що батьки, усиновителі й піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [4; 5]. Тобто, треті суб'єкти вправі діяти в інтересах неповнолітнього, а, отже, вони повинні засвоїти, зрозуміти ці інтереси, що можливо винятково з огляду на об'єктивний характер інтересу.

У суспільстві існують різноманітні інтереси – соціальні, економічні, духовні, культурні; приватні та публічні тощо. На наш погляд, право повинно відображати усі існуючі у суспільстві інтереси. При цьому, інтереси можуть бути антагоністичними, наприклад, економічний інтерес великого промислового підприємства в отриманні прибутку та інтерес людей, які проживають на території, що забруднюється від діяльності цього підприємства, у безпечному для життя і здоров'я довіллі. Вважаємо, що функціональне призначення права полягає не просто у закріпленні усіх існуючих у суспільстві інтересів, а в їх збалансуванні з позицій справедливості, рівноправності, свободи та визнання людини, її життя і здоров'я найвищою соціальною цінністю. Іншими словами, право повинно знаходити справедливий компроміс між захистом різних інтересів. Тому функціональне призначення кожної галузі права у суспільстві полягає в особливостях збалансування інтересів суб'єктів суспільних відносин, що є предметом її правового регулювання.

Українські вчені, незалежно від періоду проведення ними наукових досліджень, є одностайними у думці, що функціональне призначення трудового права України є соціальним. Вони наголошують на гуманістичній природі трудового права, що робить його відмінним від інших галузей, які належать до приватного чи публічного права. Однак науковці недостатньо розкривають суть і закладають різне розуміння соціального призначення трудового права.

О.Т. Панасюк пов'язує соціальне призначення трудового права з захистом працівника як слабшого суб'єкта трудових відносин найманої праці [6, с. 116–120]. Автор використовує термін «соціальний» у значенні стандарту рівня життя у суспільстві. При цьому вчений лише констатує

наведене визначення соціального призначення трудового права, не обґрунтовуючи своєї думки. Погоджуємося, що працівник є економічно слабшим суб'єктом трудових відносин найманої праці, адже людей, які шукають роботу, у суспільстві значно більше, ніж реально існує робочих місць. Разом з тим, у будь-яких майнових відносинах, з огляду на економічний закон «попиту і пропозиції», один суб'єкт є економічно сильнішим, натомість інший є слабшим. Наприклад, у відносинах купівлі-продажу. Продавець рідкісних речей, що користуються значним попитом, буде економічно сильнішим, ніж покупець. Але ж цивільне право, яке регулює майнові відносини, завжди створює рівні можливості для їх суб'єктів, без надання пріоритету захисту інтересів економічно слабших суб'єктів. Таким чином, економічно слабша позиція одного суб'єкта договірних відносин ще не означає, що право повинно захищати його інтереси більшою мірою. До того ж, автор не зауважує, що існують також інтереси роботодавця, які, на наш погляд, неможливо ігнорувати.

В.В. Жернаков так само вбачає соціальне призначення трудового права у захисті передусім інтересів найманого працівника. Вчений пояснює таке соціальне призначення тим, що трудові відносини найманої праці не є майновими, а спрямовані на використання здатності до праці людини. Відповідно, людина та її здатність до праці є нероздільними [7, с. 51]. Автор наголошує на тому, що у трудових відносинах найманої праці під загрозу поставлено не окреме майно, а такі цінності, як життя, здоров'я людини та її загальний добробут. Відтак, якщо виходити з того, що найвищою соціальною цінністю в Україні є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека, то очевидно, що у трудових відносинах найманої праці потрібно захистити інтереси найманого працівника. При цьому В.В. Жернаков не зазначає про необхідність врахування у трудовому праві також інтересів роботодавця. Вважаємо, що суть соціального призначення трудового права полягає не просто у захисті інтересів найманого працівника, а у забезпеченні справедливого балансу між інтересами найманого працівника і роботодавця.

Спірною є думка В.В. Жернакова про те, що трудові відносини найманої праці не є майновими за своїм характером. Так, правомірним є твердження, що здатність працювати неможливо відособити від людини. Відтак, якщо визнати, що працю можна передавати у власність чи у найм (роботодавцю у користування), це автоматично означає, що такі дії можна вчиняти і щодо людини. Однак вважаємо, що людина є суб'єктом правовідносин і у жодному разі не може бути їх об'єктом. Окрім того, влучним є зауваження, що навряд чи працівник продає чи здає у найм за трудовим договором свою здатність до праці. Остання – занадто широке поняття, щоб його зміг охопити зміст трудового договору, і вона може проявлятися у безлічі якостей. До того ж, виконання роботи за трудовим договором обмежене певним часом, за межами якого працівник може вільно використовувати здатність працювати [7]. Тому, на наш погляд, сама здатність працювати взагалі не може бути об'єктом трудових відносин найманої праці. Таким об'єктом є результат праці людини за

визначеною трудовою функцією. І за цією ознакою трудові відносини найманої праці нічим не відрізняються від майнових відносин, що виникають з договору підряду і належать до предмета цивільного права. Інша річ, що спосіб досягнення результату праці за договором підряду є розсудом підрядника. А ось у трудових відносинах найманої праці, працівник досягає результату праці винятково з підпорядкуванням господарській владі роботодавця.

Дещо відмінної позиції стосовно соціального призначення трудового права дотримується Г.І. Чанишева, яка вказує, що трудове право повинно не лише забезпечувати охорону здоров'я і безпеку працівників на виробництві, а також більш повно забезпечувати визнання, дотримання та захист прав людини у сфері праці. Іншими словами, трудове право поряд із забезпеченням охорони праці має виконувати не менш важливу місію – бути гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено працівника [8, с. 143]. Підтримуємо думку вченої, що трудове право поряд із захистом трудових прав найманих працівників покликано також загалом забезпечувати права людини, які реалізуються у трудових відносинах найманої праці. Однак такий підхід надто узагальнено характеризує саме соціальне призначення трудового права, не відображаючи його специфіки.

Звертають на себе увагу також думки О.І. Процевського та П.Д. Пилипенка, проте те, що трудове право повинно забезпечувати інтереси як працівника, так і роботодавця. Інакше воно або ж вступить у колізію з іншим законодавством, у передусім із з законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж самі власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати трудове право [9; 10].

Науковці зауважують, що у трудових відносинах найманої праці існують інтереси двох різних суб'єктів – працівника і роботодавця. Їх інтереси є різними, часом антагоністичними. Зокрема, інтерес найманого працівника полягає у підвищенні заробітної плати, зменшенні тривалості робочого часу, а от роботодавця – у збільшенні прибутку і продуктивності праці. На перший погляд здається, що інтереси працівника і роботодавця неможливо примирити. Така ідея зумовлює хибний висновок, за яким трудове право повинно захищати інтереси лише працівника. Інтереси працівника і роботодавця можуть перетинатися і навіть збігатися. Наприклад, найманий працівник заінтересований у прибутковій діяльності підприємства, оскільки від цього залежатиме розмір його заробітної плати, якість умов праці. Так само й роботодавець заінтересований у ефективних заходах з охорони праці, оскільки це сприятиме зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві та рівня професійної захворюваності, зможе попередити можливі акції протестів, страйки [10].

Як засвідчує історична дійсність, ігнорування інтересів роботодавця у трудовому праві спричиняє неефективність цієї галузі права. В умовах переходу України до ринкової системи господарювання спостерігається масове приховування факту трудових відносин найманої праці, укладення роботодавцем замість трудового договору різного роду цивільно-

правових договорів [10, с. 5]. Як слушно зазначали О.І. Процевський і П.Д. Пилипенко, така ситуація стала результатом ігнорування у трудовому праві інтересів роботодавців, які змушені були шукати інші правові шляхи використання робочої сили, поза тими, що передбачені трудовим правом [9, с. 225; 10]. Отож, трудове право повинно враховувати інтереси не лише найманих працівників, а й роботодавців.

Вважаємо, що у трудових відносинах потрібно забезпечити пріоритет інтересів найманого працівника щодо захисту його життя і здоров'я, а також достатніх можливостей для розвитку та нормальної життєдіяльності. За умови гарантування зазначених базових інтересів найманого працівника трудове право повинно надавати рівні можливості для реалізації інших інтересів працівника і роботодавця.

Список літератури:

1. Ротань В.Г. Правовая природа норм труда и их эффективность / В.Г. Ротань // Правоведение. – 1974. – С. 84–91.
2. Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс: підруч. / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підруч. для студ. вищ. навч. закладів / О.Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2005. – 656 с.
4. Мельник О. Публічний та приватний інтерес у контексті забезпечення права людини на освіту / О. Мельник // Публічне право. – 2011. – № 1. – С. 116–121.
5. Самбор М. Інтерес у праві: поняття, сутність, структура / М. Самбор // Право України. – 2006. – № 1. – С. 116–120.
6. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин / О. Панасюк // Право України. – 2004. – № 4. – С. 116–120.
7. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В.В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 49–52.
8. Чанишева Г.І. Система функцій сучасного трудового права / Г.І. Чанишева // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. Науковий журнал. Щоквартальник. – 2000. – № 2. – С. 141–145.
9. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223–233.
10. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : моногр. / П.Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.

В статье исследуется социальное назначение трудового права в современных условиях развития правовой системы Украины. На основании анализа взглядов украинских ученых обосновываются выводы о социальном назначении трудового права.

Функциональное назначение отрасли права, социальное назначение, интересы наемных работников, интересы работодателей.

The article deals with the research of social purpose of labour law in the modern conditions of development of legal system of Ukraine. On the basis of analysis of views of Ukrainian scholars, the conclusions on social purpose of labour law are substantiated.

Functioning purpose of legal-field, social purpose, interests of employees, interests of employers.

