

В. О. Процевський

**СКЛАДОВІ СУСПІЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
ПРАЦІ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ**

Анотація. Досліджується правова природа згоди профспілки на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Проаналізовано правові приписи чинних нормативно-правових актів та проекту Трудового кодексу України, що регламентують вищезазначене питання. Доведено, що положення актів, які втратили чинність, в більшій мірі захищали права і свободи працівників, ніж теперішні.

Ключові слова: трудовий договір, профспілка, юридичні гарантії, згода профспілки на розірвання трудового договору.

Аннотация. Исследуется правовая природа согласия профсоюза на расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Проанализированы правовые предписания действующих нормативно-правовых актов и проекта Трудового кодекса Украины, регламентирующих вышеупомянутый вопрос. Доказано, что положения актов, утративших силу в большей мере защищали права и свободы работников, чем нынешние.

Ключевые слова: трудовой договор, профсоюз, юридические гарантии, согласие профсоюза на расторжение трудового договора.

Abstract. The article examines the legal nature of trade union agreement to terminate the employment contract on the initiative of the employer. Analyzed the legal requirements applicable regulations and the draft Labour Code of Ukraine, which regulate the above questions. It is proved that the provisions of acts void, to a greater extent, protect the rights and freedoms of workers than the present.

Key words: employment contract, union, legal safeguards, consent to the termination of labor union contract.

Кожній суспільно-економічній формації властивий свій спосіб виробництва та організації праці. Спосіб виробництва – це техніко-організаційний аспект виробництва, процес перетворення вихідної сировини в умовно чисту продукцію у вигляді товарів або послуг за допомогою капітального обладнання і праці [1, т.7, ст. 277]. Вони відрізняються характером праці та формами залучення до неї, умовами праці та способом підтримки дисципліни, а головне – способом розподілу продуктів праці та формами відтворення робочої сили. Саме ці елементи суспільної організації праці найбільше торкнуться інтересів людини, суспільства і держави.

Коли вживається слово «формація», то мається на увазі суспільство на певній стадії його історичного розвитку з властивими йому способом виробництва, системою виробничих відносин і рівнем розвитку продуктивних сил [2, т.2, с. 666]. При цьому трудові відносини є однією із конкретних вольових проявів існуючих у суспільстві виробничих відносин, які об'єктивно склалися у сфері виробництва і розподілу матеріальних благ [3, С. 5–8].

Суспільство – це поєднання людей, які перебувають у взаємній залежності [1, Т. 7, с. 183]; це вся сума людських відносин [4, Т. 1, с. 508]; це сукупність людей,

© Процевський В.О., 2011.

об'єднаних певними відносинами, обумовленими історично змінним способом виробництва матеріальних і духовних благ [2, Т. 3, с. 484]. При цьому слід пам'ятати, що суттєвими елементами будь-якої суспільної організації праці – є характер праці (індивідуальний або спільний), види здійснення праці і спосіб розподілу результатів праці. Саме спосіб поєднання здатності людини до праці з засобами виробництва детермінує характер організації і управління працею, а також розподіл і присвоєння результатів праці.

Сучасна форма способу виробництва характеризується змішаною економікою, бо базується на різних формах власності. Сутність виробництва матеріальних і духовних цінностей хоча і має на меті задоволення потреб усього суспільства, але на принцип розподілу суттєво впливає форма власності, на якій засновано підприємство. Незважаючи на це, об'єднуючим фактором та основою суспільної організації праці, незалежно від форми власності, на якій вона заснована, виступають наймана праця і суспільні відносини, що при цьому виникають, які і потребують правового регулювання.

Визначення реальної структури і змісту суспільної організації праці залежить від багатьох факторів. Але в контексті цього дослідження мене цікавлять такі фактори, як наявність особистих і суспільних інтересів та необхідність їх збалансування. Бо тільки в суспільній організації праці реально виявляється взаємодія форми зв'язку продуктивних сил з носієм здатності до праці. І тому ця форма зв'язку, яка проявляється у вигляді суспільно-трудова відносин, є основою суспільної організації праці. У суспільно-трудова відносинах домінуючу роль відіграє праця, що здебільшого є найманою.

В умовах держави реалізація права на працю за наймом передбачає нормативно-правове регулювання. Воно може бути прямим або непрямим, тобто опосередкованим. На думку М.Г. Александрова, пряме регулювання має місце тоді, коли норми права безпосередньо встановлюють правила поведінки як роботодавця, так і працівників з моменту реалізації останніми права на працю [3, с. 11]. Щодо опосередкованого правового регулювання, то воно має місце, перш за все, тоді, коли підприємство засновано на приватній формі власності і відповідає цьому факту організації праці. Тому при цій організації праці привалює дія прав і свобод людини і громадянина, а також норми міжнародного та національного права. Але і в першому, і в другому випадках види суспільної організації праці здійснюються в умовах, коли держава об'єктивно має виконувати властиві їй внутрішні та зовнішні функції. Однією з них, а точніше головною, є функція, зміст якої сформульований і закріплений у ст. 3 Конституції України. А саме: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. А права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність. І саме утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

На певному етапі розвитку суспільства, дбаючи про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, виникла потреба в державних формах організації

суспільства, управління і регулювання суспільних відносин, що виникають. Ця потреба пояснюється, перш за все, появою суспільних інтересів, їх дотримання і захисту. Саме генеза організації суспільства вимагає специфічних функцій управління та обслуговування загальних інтересів, а тому нових організаційних форм, які б виконували ці функції. Тобто особисті, чи то приватно-корпоративні інтереси окремих верств населення трансформуються у загальні інтереси, інтереси всього суспільства. Оскільки основою суспільної організації праці є суспільно-трудові відносини, в яких домінуюче положення займає здатність найманої людини до праці, остільки в контексті дослідження заслугове розгляду характер і зміст самої діяльності. Визначальною тенденцією оновлення змісту праці останнім часом виявляється заміщення фізичної праці переважно розумовою [5, с. 15]. Тенденція поширення розумової праці, результатом якої є безпосередній зв'язок з результативністю виробництва, є умовою економічного розвитку країни.

Спосіб поєднання виробничих сил із засобами виробництва детермінує, перш за все, характер організації і управління працею, і, по-друге, характер присвоювання результатів праці. Саме праця є тим вічним феноменом, на якому базується нерозривний економічний зв'язок виробничих сил. Саме цей зв'язок об'єктивно ґрунтується на вільному використанні людиною своєї здатності до праці і свого майна для підприємницької діяльності, яка не заборонена законом (ст. 42 Конституції України).

Якщо кинути погляд на історію людства, нерозривний економічний зв'язок виробничих сил починався із природного принципу, який нарешті і знайшов конституційне закріплення в основному Законі держави. Бо на початку історії людства людина вільно використовувала і свою здатність до праці, і своє майно для задоволення своїх же потреб. Така праця характеризувалася самоорганізацією процесу, самоуправлінням і, звичайно, самостійним привласненням результатів праці. Зовнішньо-економічний примус до праці тоді був відсутній. Це потім з'явилася підневільна, кріпосна, примусова праця. Тому сьогодні не випадково за принципом статті 42 Конституції України конституційне закріплення знайшло право на працю в редакції, яка підкреслює вільний вибір або вільне погодження на працю як на можливість людини заробляти собі на життя.

Свобода праці без власних засобів виробництва об'єктивно розірвала економічний зв'язок виробничих сил. У той же час вільне розпорядження своєю здатністю до праці свідчить про відсутність економічного примусу, а значить свободу вибору роду діяльності і професії, тобто сьогодні в наявності є наймана праця.

З позиції відсутності власних засобів виробництва, але при наявності здатності до праці, і забезпеченій державою свободи вибору роду роботи, можна сформулювати сутнісні ознаки правового регулювання найманої праці: 1) державою мають бути на законодавчому рівні встановлені обов'язкові для роботодавця вимоги від прийняття на роботу до звільнення з роботи; 2) процес праці має організувати і ним управляти роботодавець з дотриманням вимог умов праці, зміст яких визначений ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права; 3) розподіл результатів

праці між найманим працівником і роботодавцем має вирішуватися угодою сторін, але з урахуванням рівня добробуту суспільства.

Це пояснюється тим, що сьогодні у працівника є здатність до праці, а у роботодавця засоби виробництва, які з'єднуються лише для виробництва. Саме у свободі праці та об'єктивній необхідності з'єднання виробничих сил в умовах ринкової економіки бере початок приватно-публічний характер правового регулювання трудових відносин. Щоб продовжувалось життя, ці дві об'єктивності на визначений час мусять з'єднуватися з метою виробництва матеріальних і духовних цінностей, які споживаються не тільки суб'єктами виробництва, а й усіма членами суспільства.

Ось тут і зіштовхуються не тільки інтереси володаря здатності до праці та власника засобів виробництва, а й усього суспільства, інтереси якого представляє влада. В цьому трикутнику інтересів і полягає велика інтрига, велика проблема, над розв'язанням якої працювали і працюють найсвітліші голови людства.

Наш час характеризується цікавою реальністю. З одного боку, природне право людини на працю отримало законодавче закріплення в Основному законі держави – Конституції України. Держава взяла на себе обов'язок гарантувати реалізацію не тільки цього права, а й спрямувати свою діяльність на забезпечення реалізації усіх прав і свобод громадянина. З іншого боку, кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не забороняється законом (ст. 42 Конституції України). При цьому держава забезпечує захист усіх суб'єктів права власності й господарювання. Але, виходячи із властивостей як приватної так і публічної власності, держава зобов'язує власників не використовувати власність на шкоду людини і суспільства, а господарювання (підприємницька діяльність) і вся економіка повинні мати соціальну спрямованість (ст. 13 Конституції України).

У результаті конституційний принцип свободи праці обумовив договірний порядок реалізації права на працю, і в той же час залишився об'єктивно неминучий принцип підпорядкування організатору виробництва в процесі трудової діяльності. Коли був один роботодавець – державний, а засоби виробництва належали всьому народові, все було зрозуміло: зміст трудових відносин визначався виключно нормативно і мав публічний характер. Трудове правовідношення виступило як правове опосередкування, правова оболонка трудової діяльності працівника [6, с. 35].

Але ринкова економіка породила безліч роботодавців, в основі створення підприємств яких тепер лежить приватна власність на засоби виробництва. Відбувся об'єктивний розподіл, об'єктивне відокремлення працівника як носія праці від засобів виробництва. Працівник і роботодавець опинилися по різні боки відносно засобів виробництва.

Ситуація, яка склалася в результаті ринкової економіки, характеризується цікавою реальністю: працівник як носій природної здатності до праці водночас залишився без засобів виробництва. Замість цього він отримав можливість вільно розпорядитися своєю здатністю до праці; вільно обирати рід діяльності, професію спеціальність і роботодавця або вільно погоджуватися. Так, економічний зв'язок носіїв праці і засобів виробництва, що в сукупності склали продуктивну силу

соціалістичного суспільства, був розірваний¹. Тому відсутність власних засобів виробництва, але наявність свободи застосування людиною здатності до праці об'єктивно обумовили виникнення двох явищ, характерних для капіталістичного виробництва, – ринок праці і свободу трудового наймання.

Ринкова економіка на відміну від планової, виявила нові, або загострила практично дві сутнісні ознаки найманої праці: перша – змінилося відношення до змісту організації та управління трудової діяльності, з боку наймача робочої сили – роботодавця; і друга – змінилося співвідношення розподілу результатів праці між роботодавцем і працівником.

Але в обох випадках залишилась присутність і зацікавленість держави. Бо громадяни як члени суспільства мають бути захищені державою (ст. 3 Конституції).

Тому організація і управління виробництвом, в якому використовується праця найманих працівників здійснюється з урахуванням вимог трудового законодавства, є продуктом волі держави; а розподіл результатів праці хоча і носить договірний характер, але державою встановлюється мінімальний розмір оплати праці найманих працівників, що є обов'язковим для роботодавців.

Не можна не звернути увагу на те, що саме реалізація конституційного права на працю, яке закріплене державою, свідчить про те, що в Основному Законі вона покладає на себе обов'язок гарантувати реалізацію природного права людини шляхом укладання трудового договору. Визначаючи трудовий договір юридичним фактом виникнення трудових відносин, держава тим самим розуміє, що трудові відносини, які виникають, потребують правового регулювання. І хоча трудовий договір свідчить про свободу трудового наймання, держава з об'єктивних причин не може віддати регулювання трудових відносин на відкуп роботодавця.

Література

1. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия. В 7 т. Редактор Ричард Хиччарт. – М.: Изд-во «Весь мир», 2002. – 406 с.;
2. Новый тлумачний словник української мови. У 3 т. – К.: Аконіст, 2005;
3. Советское трудовое право ; под общ. ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 403 с.;
4. OXFORD. Большой толковый социологический словарь / Дэвид Джерк, Джулия Джерри. В 2 т., Beze – АСТ. – М., 2001;
5. Зайцев Ю. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства / Зайцев Ю., Верба Д. // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал України: аспекти праці. – К. – 2010. – № 8. – С. 13–19;
6. Трудовое право России ; отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1999. – 480 с.

¹ Продуктивні сили – це знаряддя та засоби праці, а також люди, що вводять їх в дію, здійснюючи виробництво матеріальних благ [2, т.3, с.25].