

УДК 349.22349.2

О.О. Коваленко

**ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ,  
ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ФОРМУВАННЯ  
ВОЛІ ПОТЕНЦІЙНИХ СТОРІН  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

**Анотація.** У статті досліджуються фактори, що впливають на формування волі потенційних сторін трудового договору. Доводиться, що саме значущість потреб окремої людини як фактора, що впливає на формування волі потенційних сторін трудового договору, є тією відправною точкою у реформуванні законодавства про працю, яка дозволить оновити правове регулювання трудового договору у відповідності з реаліями сучасності.

**Ключові слова:** воля сторін трудового договору, вибір, трудовий договір; фактори, що впливають на волю потенційних сторін трудового договору.

**Аннотация.** В статье исследуются факторы, которые влияют на формирование воли потенциальных сторон трудового договора. Доказывается, что именно значимость потребностей человека как фактора, который влияет на формирование воли потенциальных сторон трудового договора, есть той отправной точкой в реформировании трудового законодательства о труде, которое позволит обновить правовое регулирование трудового договора в соответствии с реалиями современности.

**Ключевые слова:** воля сторон трудового договора, выбор, трудовой договор; факторы, которые влияют на волю потенциальных сторон трудового договора.

**Abstract.** The article explores the factors that influence the formation of the will of potential parties to the employment contract. It is proved that it is the importance of human needs, as a factor that affects the formation of the will of potential parties to an employment contract, is the starting point for the reform of labor laws, which will update the legal regulation of the employment contract in accordance with the realities of today.

**Key words:** the will of the parties of the employment contract, the choice, the labor contract; the factors that will affect the potential parties to the employment contract.

Обрання Україною стратегічного курсу на розбудову суспільства і держави з соціально орієнтованою ринковою економікою, ознаменувало певні тенденції у реформуванні правового регулювання відносин у сфері праці. Все це обумовило виникнення нових дискусій щодо багатоаспектності визначення трудового договору, його сутності та змісту. Особливу зацікавленість у цих дискусіях викликає те, що їх учасники розглядають зазначені питання у нерозривному поєднанні з філософськими категоріями свободи та волі.

Зокрема, останнім часом, означені проблеми правового регулювання трудового договору розглядалися у працях Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчаної [1], С.В. Венедиктова [2], М.І. Іншина [3] та ін. Однак, не зважаючи на повноту і ґрунтовність наукових робіт цих авторів, вони, все ж таки, орієнтовані на визначення сутності та призначення трудового договору. Проблеми свободи та волі потенційних суб'єктів трудового договору не є предметом їх безпосереднього дослідження.

Зазначене, а також прийняття нових нормативно-правових актів та тривале обговорення проекту Трудового кодексу України обумовлюють актуальність наукових розвідок у цій сфері і визначають мету і новизну поданої наукової статті: дослідити фактори, що впливають на формування волі потенційних сторін трудового договору.

М.І. Іншин, зазначаючи, що трудовий договір виступає найважливішим, центральним інститутом трудового права, його ядром, вказує, що «роль і місце трудового договору у регулюванні трудових відносин зумовлені вільним характером праці в суспільстві» [3, с. 193]. Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана зазначають, що «договірна форма залучення до праці – елемент демократії, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу в виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей» [1, с. 148]. Посилаючись на думки Р.З. Лівшиця [3, с. 26–27], вони відзначають, що «виходячи з власних інтересів, підприємство, установа, організація, власник вільні вибирати і запрошувати на роботу будь-яких громадян. Свобода вибору ними працівника залежить від потреб цього працівника, а вільний вибір громадянина обумовлений, у кінцевому підсумку, потребами суспільства. Дві свободи, дві групи потреб. Не можна віддавати перевагу одним інтересам за рахунок інших. Отже, дві групи інтересів повинні поєднуватись, бути погодженими. Форма – договір, стосовно трудового права – трудовий договір. Свобода праці має правове відбиття в договорі, сутність якого – угода» [1, с. 148].

Дійсно, кожна людина, вирішуючи реалізувати своє право, виражає зовні свою волю. Але не слід залишати поза увагою те, що перш ніж воля знайде свій прояв зовні, вона має сформуватися. Це формування відбувається під впливом певних факторів: внутрішніх (особливих психологічних якостей індивіда) та зовнішніх (впливу оточення, ЗМІ, соціально-економічній ситуації в країні тощо). І саме ці фактори є тією визначальною силою, тією першопричиною, яка сформує волю людини, яка зумовить можливості людини у здатності переборювати перешкоди та труднощі на шляху до мети, у здатності керування своєю поведінкою, підпорядкуванні своєї діяльності певним завданням. Тобто самі ці фактори визначально вплинуть на вибір правомірної, чи, навпаки, неправомірної моделі поведінки таким чином, щоб сприяти утриманню початково обраного напрямку. Вони сформують вибір людини.

Як зазначають довідкові видання, вибір – це стадія волі, що має на увазі селекцію однієї з двох або більше альтернатив, інколи після періоду обмірковування [5]. Тому вибір обумовить прояв волі зовні як елементу вольової поведінки у правовому чи не правовому просторі, і, тим самим, зумовить реалізацію чи нереалізацію якогось права, а також його реалізацію у певній формі.

Факторами, що формують волю людини та обумовлюють вибір правомірної поведінки, можуть виступати ті, що схвалюються суспільством. Ті фактори, що

<sup>1</sup>Оскільки проявлення волі у неправовому просторі та відповідні дії, в основі яких лежить така воля не є предметом трудового права, то це питання залишимо для фахівців

обумовлюють прояв волі у неправомірній поведінці, навпаки, суспільством не схвалюється<sup>1</sup>. Такі фактори, як: усвідомлення цінності праці як цілеспрямованої діяльності щодо створення духовних і матеріальних благ, розуміння унікальності людської здатності до праці, прагнення реалізувати себе як творчу особистість та задовольнити свої амбіції, бажання матеріально забезпечити себе та свою сім'ю тощо обумовлюють, насамперед, вибір альтернативи проявити свою волю у правовому просторі.

З точки зору моделі правомірної поведінки у сфері трудового права, мова йде про можливість обирати напрями реалізації своїх здібностей у всіх різновидах діяльності чи бездіяльності, що не тільки прямо дозволені законом, але й, навіть, ним не заборонені. Щодо такого ключового права людини як право на працю, то ланцюг реалізації волі потенціальних сторін трудового договору, на мою думку, можна представити таким чином.

Морально схвалені суспільством фактори обумовлюють вибір прояву волі у правовому просторі шляхом реалізації чи нереалізації права на працю (адже у сучасному суспільстві ці обидва шляхи належать до альтернатив вибору у правовому полі вибір реалізувати своє природне право на працю). Тобто, мотивація вибору людини реалізувати своє право на працю (так званий набір факторів, що впливають на волю потенційних суб'єктів трудового договору, а отже обумовлюють вибір) є достатньо складною. Звісно, можна звести всю її (їх) різноманітність до якогось одного – визначального, але для того, щоб він дійсно відображав кінцевий підсумок – сутність мотивації, – необхідно враховувати напрями розвитку сучасної української держави та юридично закріплене ставлення її до людини взагалі та громадянина зокрема.

У ст. 1 Конституції України визначено, що Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою [6, ст. 1], а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [5, ст. 3]. На основі цього не можу погодитися з думкою Ю.В. Баранюк та С.В. Дріжчаної, що «вільний вибір громадянина обумовлений, в кінцевому підсумку, потребами суспільства» [1, с. 148]. Якщо і можна провести «кінцевий підсумок», то акцент, у сучасних реаліях розвитку українського суспільства і держави, спираючись на Конституцію України, треба робити на особисті, власні потреби людини, адже саме вони є визначальними у напрямках діяльності держави.

Помилка у думці вказаних авторів, на мій погляд, обумовлена беззастережним цитуванням роботи Р.З. Лівшиця «Трудовое законодательство: настоящее и будущее» [4], яка була видана у 1989 році, коли існувала інша економічна формація і, відповідно, інші методи мотивації до праці. На даний момент розвитку суспільства та держави слушною вважаємо концепцію визнання особистісного підходу до визначення сутності явищ. Зокрема, варто скористатися думкою С.В. Венедиктова з суміжного питання. Розглядаючи зміст трудових правовідносин у сучасній

державі, він зазначає, що «індивідуальний (договірний) підхід до змістовності трудових правовідносин надає можливість більш вільного розвитку особи в процесі трудової діяльності, прояву її особистої активності, що є важливим чинником у розбудові громадянського суспільства» [2, с. 12].

Таким чином, первинними потребами, які обумовлюють вибір людини щодо укладення трудового договору як стадію волі щодо реалізації права на працю, є потреби окремої людини як члена суспільства, і саме вони визначають потреби всього суспільства і держави.

Саме значущість потреб окремої людини як фактора, що впливає на вибір одного з варіантів правомірної поведінки, – на реалізацію права на працю (зокрема у формі трудового договору), як мотиватора виникнення трудових правовідносин, є тією відправною точкою у реформуванні законодавства про працю, яка дозволить оновити правове регулювання трудового договору у відповідності з реаліями сучасності. З огляду на те, що реформування являє собою тривалий копіткий процес, проблеми волі потенційних сторін трудового договору потребують наукових розвідок і в подальшому.

#### Література

1. Баранюк Ю.В. Трудові відносини і трудовий договір. Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. / Кодифікація трудового законодавства України / Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишневецька С.В. та ін.; за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: Вид-о «ФІНН», 2009. – С. 145–184;
2. Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: автореферат дис... на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 / Венедіктов Сергій Валентинович. – К., 2012. – 32 с.;
3. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: Сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – №9. – С. 192–197;
4. Лившиц. Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука. – 1989. – 192 с.;
5. Вікіпедія // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>;
6. Конституція України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>.