**ВЕНЕДІКТОВ С.В.,** *кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін*

*Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

# ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК РОЗБУДОВИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Безперечно, можна вважати, що трудові правовідносини сформувалися з моменту регламентації їх правовими нормами, тобто коли вони були закріплені в певну правову оболонку. На пострадянському просторі такою оболонкою став перший Кодекс законів про працю 1918 року, оскільки з його ухваленням у трудовому праві виник самостійний предмет і метод правового регулювання як чинник формування окремої галузі права.

Чинний КЗпП України, виконуючи роль фундаменту діючої нормативно-правової бази, більш ніж за 20 років з моменту набуття Україною незалежності практично не змінився і не отримав сучасної правової форми. Тому на цей час розвиток трудових правовідносин в Україні вбачається дуже складним за своїм змістом і суперечливим у аспекті належного правового регулювання. Сьогодні склалася ситуація, коли деякі суспільні відносини, що з'являються або вже досить тривало існують у сфері праці, фактично не врегульовані правовими нормами, а намагання їх упорядкувати шляхом поширення на них аналогічних норм або норм, якими регламентувалися соціалістичні трудові правовідносини, вже не дають належного ефекту. Зазначений вакуум у трудовому праві заповнюється нормативними регуляторами інших галузей права – цивільного, господарського, податкового, що аж ніяк не йде на користь розвитку та еволюції

трудових правовідносин.

Як приклад зазначеного можна навести застосування деякими правниками поняття «особисті немайнові права» в трудовому праві України. Що є неприпустимим та посягає на суверенітет зазначеної галузі, яка майже сто років тому відокремилася від цивільного права. Не ставиться під сумнів і той факт, що особисті немайнові права є абсолютними. У свою чергу, предмет трудового права становлять трудові та тісно пов'язані з ними відносини, які за своєю суттю є відносними правовідносинами. Так, для трудових правовідносин характерна наявність двох зобов'язаних один щодо другого суб'єктів – працівника та роботодавця, уповноваженій особі роботодавця протистоїть конкретна зобов'язана особа – працівник, який повинен здійснити на користь роботодавця певні дії, і навпаки. При цьому, на відміну від абсолютних правовідносин, у яких право уповноваженої особи може бути порушено будь-ким, у відносних правовідносинах право уповноваженої особи може бути порушено лише конкретною особою, яка бере участь у цих правовідносинах. Таким чином, розглядати особисті немайнові права, які є абсолютними, крізь призму трудових правовідносин вбачається неможливим, оскільки не лише роботодавець, а й будь-який інший суб'єкт права зобов'язаний не порушувати особисті немайнові права особи – працівника.

Не йде на користь подальшому розвитку трудового права України значна кількість його джерел та їх різноманітність. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань забезпечення цілісного регулювання численних відносин у царині праці. У зв'язку з цим трудоправові норми втілюються як у міжнародно-правових договорах, нормативно-правових актах компетентних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах. У джерелах трудового права України присутні зобов'язуючі,

дозвільні та заборонні норми права.

Якщо розглядати трудові правовідносини, як основний та важливий складовий елемент галузі трудового права, то можна побачити, що вони не можуть формуватися самостійно, їх виникненню передують чимало чинників, які впливають не лише на зміст, а й насамперед на можливість їх існування в суспільних відносинах. Серед них слід виділити: 1) норму права, що регулює суспільні відносини, надає їм характер, тобто форму правовідносин; 2) правоздатність як ознаку суб'єкта правовідносин; 3) юридичний факт, наявність або відсутність якого відповідно до норми права викликає виникнення, зміну або припинення правовідносин; 4) фактичну здатність до праці, яка, з одного боку, не від'ємна від особистості, а з другого – не є однорідною, оскільки всі люди різні за своїми здібностями. При цьому, трудові відносини присутні там, де має місце двосторонній правовий зв'язок між власником засобів виробництва та особою, що наділена здатністю до праці. При цьому трудові відносини як об'єкт правового регулювання є відособленим видом суспільних відносин, що мають єдину якість, їх необхідно відмежовувати від інших суспільних відносин, пов'язаних з працею осіб. Незважаючи на те, що забезпечення належної «життєдіяльності» трудових правовідносин супроводжується різними галузями права (конституційне, цивільне, господарське, адміністративне, кримінальне тощо), трудові відносини регулюються виключно нормами трудового права.

Таким чином, ми бачимо, що існуюча концепція вітчизняних трудових правовідносин зумовлює гостру необхідність зміни основного акценту сучасного трудового права. При цьому слід мати на увазі те, що тут є недопустимим дилетантизм, крайнощі, однобічний поверховий підхід. Трудове право України повинно посилити увагу до надійного за-

хисту прав працівника, бути гарантом забезпечення їх реалізації. Тому, сьогодні вже не піддається сумніву необхідність приведення існуючих базових постулатів та аксіом у відповідність до демократичних та передусім ринково-економічних реалій шляхом докорінного перегляду чинних норм, а також норм, підготовлених до впровадження, зокрема проекту Трудового кодексу України.

На цей час проблема прийняття нового Трудового кодексу України як основного гаранта та захисника правомочних суб'єктів трудових правовідносин є першочерговою для галузі трудового права. Але для цього необхідно щоб зміст Трудового кодексу відповідав реаліям життя та працював на перспективу, що є можливим шляхом вироблення та затвердження єдиної концепції державної політики у сфері праці, яка повинна враховувати найактуальніші елементи сучасних трудових правовідносин в умовах розбудови громадянського суспільства:

По-перше, розкриваючи юридичну природу трудових правовідносин, слід мати на увазі те, що норма права, у тому числі й трудового, не може сама по собі породжувати правовідносини, для цього необхідні найбільш стійкі суспільні зв'язки, які потребують правової регламентації і для виникнення яких необхідний відповідний юридичний факт. Крім того, трудові правовідносини є одним з різновидів суспільних відносин, однак це ще не свідчить про те, що вони виступають як відповідний правовий зв'язок. Досягнення зазначеного результату можливе лише шляхом врегулювання трудових відносин нормами права. Трудові правовідносини – це відносини рівних можливостей між двома сторонами трудового договору, а тому говорити про державний примус стосовно здійснення суб'єктивного права і виконання (дотримання) обов'язку в трудових правовідносинах є некоректним. Суб'єктивне право ніколи не може реалізовуватися

під впливом примусу, воно безпосередньо пов'язане з суб'єктом, його реалізація залежить від волі та бажання самого суб'єкта. При цьому лише в процесі реалізації суб'єктивного права, тобто з виникненням правовідносин, породжується юридичний обов'язок – саме тут і може існувати передбачений чинним законодавством юридичний вплив, у разі його невиконання або неналежного виконання.

Тобто, трудові відносини, що виникають в результаті суспільної праці для виробництва матеріальних чи духовних благ та є впродовж певного періоду сталими, потребують певного нормативно-правового регулювання. Інакше кажучи, оформлена змістовність трудових відносин «знизу» потребує відповідного правового оформлення «згори».

По-друге, на цей час такі соціальні права, як право на рівне звернення та захист від дискримінації в трудових відносинах, право на захист персональних даних та недоторканність особистого життя в трудових відносинах, право на повну та достовірну інформацію про учасника трудових правовідносин, право на захист честі, гідності та ділової репутації в період трудової діяльності, незважаючи на їх безперечну важливість та громадську зумовленість, у нормах трудового права достатньо не визначені. Формуючи концепцію дослідження зазначених прав, потрібно враховувати своєрідність і виключність відносин, що виникають на підставі трудового права України.

По-третє, не можна заперечувати існування індивідуальних та колективних відносин у сфері праці. Однак, безпосередньо трудовими правовідносинами виступають виключно індивідуальні трудові відносини, оскільки їх першоджерелом є трудовий договір як індивідуальна угода між працівником та роботодавцем та як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин. Стосовно колективних відносин – оскільки вони пов'язані з умовами праці опосеред-

ковано, через певні правові інститути, – то їх слід відносити до сфери соціального партнерства (діалогу).

Відносини окремого працівника з іншими членами трудового колективу є відносинами колективного співробітництва, взаємодопомоги та взаємної дії з метою належного виконання трудових обов'язків кожним членом трудового колективу для досягнення кінцевого результату.

Відносини колективного співробітництва є дуже важливими, особливо в умовах розбудови громадянського суспільства. Вони мають впливовий виховний та психологічний характер, надають статусу змагальності та наслідування традиціям, виступають фактором згуртованості при захисті соціально-економічних прав.

Вчетверте, держава вже давно не виступає у нас єдиним роботодавцем, тому вона не повинна акумулювати та брати на себе всі існуючі нюанси правового регулювання праці. А отже, сьогодні вкрай необхідно переходити від централізації правового регулювання трудових відносин до їх децентралізації. Це є можливим шляхом надання безпосередньо роботодавцю та працівнику більшої можливості правового регулювання трудових відносин, забезпечивши їм у централізованому порядку правове поле дії шляхом визначення меж можливості здійснення своїх прав та обов'язків у галузі правового регулювання трудових відносин.

По-п'яте, сучасна кодифікація трудового законодавства України має проводитися з урахуванням змін, які проходять у суспільстві та економіці з використанням позитивного зарубіжного досвіду в цьому напрямі. Потрібно чітко визначитися в тому, що трудове законодавство є важливою складовою соціальної інфраструктури держави, і воно повинно зумовлювати ступінь соціально орієнтованої економіки, бути важелем, що забезпечує соціальну захищеність працівника, гармонізацію соціальних відносин. Тому, зроблена на

цей час в проекті Трудового кодексу України спроба забезпечити більш детальне регулювання трудових відносин не дасть ефективного результату правового регулювання праці в умовах ринкової економіки.

Для того, щоб втілити конституційні норми та надати їм правової дії, на перше місце необхідно ставити індивідуальне правове регулювання трудових відносин. Під час регулювання трудових відносин шляхом індивідуальних угод необхідно використовувати колективне та централізоване правове регулювання трудових відносин. Тільки формування демократичним шляхом змісту трудових відносин з дотриманням існуючої нормативної бази, буде чинником в розбудові громадянського суспільства та правової держави.

**ХАРЧЕНКО В.Б.,** *доктор юридичних наук, доцент*

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

## РОЗБУДОВА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ ЧЕРЕЗ ПОБУДОВУ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Свого часу будь-яка наукова публікація або наукове повідомлення в засобах масової інформації обов'язково починалися з констатації необхідності побудови правової держави в нашій країні, важливості та першочерговості цього напряму як для органів державної влади й місцевого самоврядування, так і для всієї громади. Минув час. Окремі поодинокі науковці висунули тезу, що Україна вже є правовою державою і на цій підставі визнали наведене питання таким, що повністю себе вичерпало. Але більшість вчених, усвідомлюючи або утопізм такого напряму розвитку саме нашої держави, або утопізм самої ідеї правової держави як форми об'єднання багатьох людей, підпорядкованих правовим законам, перестали згадувати цей аспект розвитку України. Замість цього натепер актуаль-