5. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / С.І. Кожушко. – Харків, 2007. – 19 с.

Венедіктов В.С.
д.ю.н., професор
перший проректор Харківського економіко-правового університету
Заслужений юрист України та АР Крим,
Президент Української асоціації фахівців трудового права

КОНЦЕПЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ПРАВОВОЇ ДОКТРИНИ

В сучасних умовах розвитку української держави та суспільства, коли раніше закладені ціннісні орієнтири вже не працюють, а нові ще не достатньо сформувалися, проблема реформування трудового права і кодифікації трудового законодавства є актуальною і своєчасною та потребує доктринального осмислення. Тому сьогодні особливого значення набуває юридична наука в своєму концентрованому прояві як правова доктрина, що має поєднувати наукові розробки з практикою створення і застосування права в цілому.

Спроба надати комплексний аналіз основних ознак правової доктрини з позицій загальної теорії права була здійснена І.В. Семеніхиним, який виокремлює такі основні її компоненти:

1. тісний зв'язок з юридичною наукою;
2. необхідність отримання загального визнання юридичної спільноти для набуття науковими положеннями ознак доктринальності;
3. здатність бути вагомим чинником у процесі формування права, основою для розроблення правових приписів;
4. поєднання відображення правової дійсності з активним впливом на всі ключові елементи правової системи (правотворчість, правозастосування);
5. зорієнтованість на майбутню реалізацію відповідних наукових висновків у державно-правовій практиці;
6. виявлення місця правової доктрини у правовій системі в контексті досліджень джерел права;
7. значний вплив доктрини на юридичну практику через науково-практичні коментарі до законодавчих актів як результату доктринального

тлумачення [1, с. 23].

Доктрина – це вчення, наукова або філософська теорія, система, керівний теоретичний або політичний принцип [2, с. 133], тобто доктрина як науково-правова теорія повинна втілюватися в концептуальних ідеях щодо подальшого розвитку галузей національного права, в тому числі і трудового права як важливої соціально-економічної категорії для життєдіяльності суспільства і держави. Доктрина виступає найбільш концептуалізованою формою існування правової ідеології в державі, а концепція як керівний принцип її реалізації.

Концепцію треба розуміти як єдиний визначальний задум, точку зору або систему поглядів на розуміння явищ дійсності, процесів; основоположну ідею будь-якої теорії [3, с. 316, 326], зокрема ідею соціального характеру, яка притаманна трудовому праву і є важливим теоретичним чинником його існування як галузі.

В енциклопедичному соціологічному словнику зазначається, що під концепцією соціального характеру необхідно розуміти тлумачення деяких специфічних особливостей людського характеру, пов'язаних з соціокультурними умовами формування індивідів і своєрідністю їх способу життя взагалі. При цьому соціальний характер розглядається як посередник між соціально-економічною системою і ідеалами суспільства, який сприяє стабілізації і нормальному функціонуванню соціальної системи [2, с. 211].

Не вдаючись в аналіз окремих ознак правової доктрини та визначення концепції, можна в цілому зазначити, що вони прийнятні для будь-якої галузі національного права, в тому числі і трудового, яке до цього часу ще не є реформованим в умовах незалежної України. Будучи формою емпіричного буття, воно має історичний характер, вирізняється вимогами осмислення закону для всіх випадків і врахування соціальних інтересів, що вказують на його зв’язки з життям людини в суспільстві.

Російська соціологічна енциклопедія зазначає, що людина є цілісною системою індивідуальних вибіркових, свідомих зв'язків особи з різними сторонами об'єктивної дійсності. Ця система формується всією історією розвитку людини, вона виражає його особистий досвід і внутрішньо визначає його дії і переживання. Етнографічні дослідження виявили, що люди, які живуть в одному суспільстві і належать до однієї культури, володіють деякою сумою однакових характерних рис. Ці межі виявляються у фольклорі, звичаях, міфах, соціальних нормах та ін. [4, с. 223, 230], що також повинно враховуватися при подальшому розвитку трудового права.

Юридична наука мусить знайти шляхи стимулювання активності

громадян, зміцнення законності і правопорядку, забезпечення розвитку правосвідомості та підвищення іміджу правової системи держави. Безпосередню участь у цьому процесі повинна взяти наука трудового права. Тільки колективний розум фахівців, науковців та практиків в галузі трудового права надасть можливість здійснення науково-обґрунтованого підходу до сучасної концепції трудового права України. Правильно зазначає О.Т. Панасюк про те, що «сучасний етап розвитку трудового права вимагає фундаментальних досліджень у різних напрямках. Такі дослідження неможливо уявити без повернення до первинних засад, до обставин формування та розвитку. Наразі було б правильним зазначити, що має місце стан формування майбутнього правового регулювання трудових відносин» [5, с. 33]. Трудові відносини є основою предмета трудового права України, оскільки відповідають на питання: «що регулює дана галузь права?»

Сьогодні перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс завдань, що витікають з нових умов економічного, суспільного та державного розвитку. Основним завданням є критичний перегляд та переосмислення діючого законодавства, яке регулює трудові відносини і відносини, які тісно з ними пов'язані, для розробки концептуальних підходів створення нового трудового законодавства, яке б відповідало реаліям сучасного суспільного розвитку та міжнародним стандартам у сфері праці. Але треба мати на увазі, що без минулого немає сучасного, а без сучасного немає майбутнього.

Виходячи з цього О.І. Процевський зазначає, що доктрину трудового права як правову категорію фрагментарно можна сформулювати так: доктрина трудового права як правове явище уособлює собою юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці у соціально-трудових партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї [6, с. 26].

На мій погляд, для дослідження проблем трудового права краще використовувати термін «концепція», оскільки термін «доктрина» має більш об'ємний характер, який стосується стратегії розвитку загальних напрямів сучасної розбудови державності України, наприклад: політична доктрина, військова доктрина, правова доктрина, освітянська доктрина, екологічна доктрина тощо. В.М. Гураш відмічає, що значення правової доктрини для формування трудового права України полягає у створенні теоретичного підґрунтя законопроектної діяльності у галузі трудового права, забезпеченні

його еволюційного розвитку, обґрунтуванні самостійності галузі трудового права в системі права [7, с. 8]. Тобто доктрина – це родове поняття, видом якого є концепція, як система наукових поглядів в цьому доктринальному напрямі.

Тому зміни, що відбуваються в економіці та суспільстві, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, глобалізація та інтеграція економічних процесів, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці, актуалізують реальну необхідність реформування трудового права та кодифікації трудового законодавства. В таких умовах трудове право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством, між роботодавцем та працівником. Для цього необхідно, в першу чергу, визначити на концептуальних засадах сутність трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин в процесі реалізації права на працю і як важливого чинника у відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, і як соціального чинника для існування трудового права в якості самостійної галузі національного права.

Стаття 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці є одним з головним принципів правового регулювання трудових відносин правової та демократичної держави. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо наданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи (ст. 5^1 КЗпП України).

Трудові правовідносини виникають на основі трудового договору, у процесі укладення якого сторони мають дійти згоди з усіх необхідних умов

майбутнього працевлаштування. Документально-ознайомча процедура при прийнятті на роботу дозволяє майбутньому роботодавцю реалізувати право на добір кадрів, прийняти на роботу претендента, який, на думку роботодавця, найбільшою мірою відповідає професійно-орієнтованим вимогам, які висуваються до виконання певної роботи (за професією або спеціальністю), що встановлюються законодавством, локальними нормативними актами підприємства, установи, організації.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підпорядкуванням внутрішньому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Аналізуючи надане легальне визначення трудового договору, треба зазначити, що воно не відповідає юридичним канонам, а також сучасним реаліям практики реалізації суб'єктивного права на працю в умовах ринкової економіки. По-перше, трудову угоду укладає не працівник (цей статус він набуває у трудових правовідносинах), а громадянин, який досяг трудової праводієздатності і має намір реалізувати свої здібності до праці в межах трудового права. По-друге, така угода є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, і змістом її є умови про майбутню працю. По-третє, ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, бо не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником. Юридичний зв'язок виникає між працівником і роботодавцем в процесі виконання умов угоди, тобто фактичної праці. По-четверте, сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі не виникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, бо за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі. По-п'яте, будучи укладеним з моменту досягнутої угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо. Тому трудовий договір треба визначати як соціальну угоду між громадянином і власником засобів виробництва про можливість реалізації права на працю відповідно до вимог чинного трудового законодавства.

Якщо ж трудовий договір носитиме характер нормативності, тобто формальної визначеності і буде регулювати трудові відносини, як відповідні зобов'язання, то він, поза всяким сумнівом, відноситиметься до цивільного права з витікаючими з цього наслідками, які передбачені цивільним законодавством: забезпечення зобов'язань, продаж робочої сили, вживання санкцій та інші правові категорії, які не властиві трудовому праву. У розвинених західних країнах переважає думка про те, що трудовий договір – це різновид цивільно-правового договору найму послуг, договір приватного права, що надає можливість поширення на нього загальних принципів і конструкцій цивільного зобов'язального і договірного права. Природно, що такі підходи до проблеми трудового договору турбують розуми і наших учених. Вже є наукові роботи, в яких трудовий договір визначається як договір купівлі-продажу робочої сили, де в трудових правовідносинах мають місце санкції, де виникають спроби впровадження правових категорій інших галузей національного законодавства в трудове право України. А оскільки сьогодні трудове право забезпечує свободу праці, здійснює централізоване і локальне регулювання процесу праці, то воно забезпечує охорону і захист трудової діяльності в законодавчому порядку і не вимагає іншого договірного регулювання трудових правовідносин.

Сучасне реформування трудового законодавства вимагає не кардинальної зміни наявного категоріального апарату, вдосконалення або уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів до правового регулювання трудових відносин, що виникають в нових економічних умовах, і визначення сфери дії трудового права в цілому. При цьому воно повинно враховувати історичний розвиток права і економіки України, територіальне розташування країни, менталітет українського народу, процеси глобалізації та інтеграції суспільних відносин, міжнародні еталони і стандарти, а також інші чинники, які впливають на розвиток держави, суспільства і особи. Проте предмет і метод правового регулювання, а також категоріальний апарат повинен залишатися тим самим, оскільки вони перевірені часом і сприймаються населенням України.

Наукові дослідження, які зараз здійснюються в галузі трудового права свідчать про необхідність нових підходів до модернізації правового регулювання трудових відносин та реформування трудового права України в цілому. На жаль, держава не звертає ніякої уваги на результати наукових досліджень і тому має безліч суттєвих проблем, що пов'язані зі здійсненням економічних і соціальних реформ, а також з сучасним регулюванням трудових відносин.

Література

1. Семеніхін І.В. Правова доктрина: загальнотеоретичний аналіз / І.В.Семенихин [наук. ред. О.В.Петришин]. – Х., 2012. – 88 с.
2. Словарь современных понятий и терминов. – 4-е изд., дораб. и доп. / [ред. Н.Т. Бунимович, Г.Г. Жаркова, Т.М. Корнилова и др.]. – М.: Республика, 2002. – 527 с.
3. Энциклопедический социологический словарь / [Под общ. ред. акад. РАН Осипова Г.В.]. – М.: Изд. группа ИСПИ РАН. – М., 1995. – 939 с.
4. Российская социологическая энциклопедия / [Под общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова]. – М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА. – М., 1998. – 672 с.
5. Панасюк О.Т. Про внесок Гордона В.М. в формування доктрини трудового права та його значення в сучасних умовах. / О.Т. Панасюк // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: Зб. наук. праць. Матеріали І міжнародної наук.-практ. конф. від 25-26 квіт. 2013 р. – К.: Ніка-центр, 2013. – с. 33-37.
6. Процевський О.І. Чинники, що визначають доктрину трудового права / О.І Процевський. // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: Зб.наук.праць. Матеріали V Міжнар. наук.–практ. конф. від 27-28 вересня 2013 р. – Х.: Право, 2013. – 560 с.
7. Гураш В.М. Становлення та розвиток трудового права в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Гураш. – Київ, 2013. – 16 с.

Венедіктов С.В.
доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення КНУ імені Тараса Шевченка

ЩОДО АКТУАЛЬНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Важливою тенденцією розвитку правової науки в нашому суспільстві є перебудова методів впливу на суспільні відносини. Юридична практика поряд із засобами державного примусу дедалі ширше використовує різні форми стимулювання правомірної і соціально активної поведінки людей. Крім того, тенденція функціонування правової системи в умовах