

ПРО СОЦІАЛЬНУ СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ПРАКТИЦІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 24–29

Пошук шляхів підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин має на меті наближення до загальних критеріїв соціальної справедливості в умовах сучасного ринку праці.

Упродовж ХХ ст. трудове право як галузь права формувалося в умовах активного втручання держави в регулювання трудових відносин. Відносини праці і власності розглядалися як предмет приватного права, а вплив держави на ці відносини — як предмет публічно-правового регулювання [1, 135]. Дуалістичний характер продовжує зберігати і сучасне трудове право, поєднуючи в собі риси публічного і приватного права.

У правовому полі України правове забезпечення суспільно-трудова відносин засноване на державно-нормативному, колективно-договірному та індивідуально-договірному регулюванні.

Чинне трудове законодавство ґрунтується на базовому принципі — юридичної рівності сторін трудових відносин як самостійних суб'єктів договірних відносин [2, 139–143; 3, 228; 4, 48]. Теоретично з цим, мабуть, можна було б погодитись, якби не певні організаційно-правові моменти (особливості). Так, досліджуючи підстави та умови виникнення трудових відносин, побачимо, що основною підставою є укладення трудового договору між суб'єктами суспільно-трудова відносин, який за своїми ознаками є зобов'язанням, а отже й відносини — зобов'язальними. До речі, якщо не вдаватись в інші подробиці, саме це було одним з головних аргументів тих, хто намагався довести нелогічність існування Трудового права як самостійної галузі права [5, 80; 6, 16–17; 7, 227–231]. Ми твердо пе-

реконані щодо необхідності і виправданості існування Трудового права як самостійної галузі права, але разом з тим не заперечуємо проти того, що підстави набуття суб'єктами суспільно-трудова відносин статусу суб'єктів трудових правовідносин мають ознаки, властивості зобов'язальних відносин і подібний інструментарій правового регулювання. Якщо це так, то маємо визнати, що однаково зацікавлені в тому, щоб правочин відбувся і його учасники де-юре набули відповідного правового статусу, стартове становище. У науці трудового права навряд чи знайдеться більш дискусійна тема ніж різниця умов та методів регулювання праці нормами трудового і цивільного права [8]. Якщо провести умовну аналогію трудового договору з цивільно-правовим правочином (наприклад, договір підряду, надання послуг тощо), то побачимо майже одних і тих самих учасників: фізична особа — юридична або фізична особа, які в певних випадках стають: найманим робітником — власником (роботодавцем) і замовником — підрядником (виконавцем роботи). Що є визначальним на цій стадії у цих відносинах? З боку власника (роботодавця) або замовника, — реалізація гарантованого законодавством України права на підшукування виконавця за тими параметрами, які необхідні цим суб'єктам трудових (зобов'язальних) відносин. У зв'язку з цим, переконані, що призначення випробувального строку — виняткове право роботодавця (мета і межі

встановлюються законодавством України), яке нічим не можна обумовлювати. З боку фізичної особи, — реалізація законного права на працю і отримання винагороди (оплати) за її результатами. На цьому етапі відносин право вибору має вищий пріоритет за право на працю, оскільки одне не відмінняє іншого. Ця відповідність реалізується за формулою — попит породжує пропозицію. Адже закон не зобов'язує власника засобів виробництва (підприємця) обов'язково надавати роботу фізичній особі на першу її вимогу. Але закон не ставить і перепон на шляху реалізації бажання роботодавця придбати для свого виробництва найкращі виробничі сили (найманих працівників), тому що це один з аспектів вільної конкуренції ринкової економіки [9]. Але, приймаючи працівника на роботу, підприємець робить це придбання на свій страх і ризик, оскільки в подальшому якість відносин між роботодавцем і найманим працівником істотно змінюється і виправити помилку на стадії укладення трудового договору не так вже й легко. На цьому етапі створення трудових правовідносин законодавець повинен захистити бізнесові інтереси власника засобів виробництва і найголовніше — інтереси трудового колективу від можливих ризиків. Тобто, з позицій соціальної справедливості, на цьому етапі доцільно було б керуватись інтересами більшості, а не меншості. Інакше кажучи, цей інтерес можна було б називати інтересами виробництва (не плутати з інтересами власника).

З цього приводу правозастосовна практика у сфері регулювання трудових відносин вже давно не додержується теоретичних приписів нормативно-правових актів про працю. Наприклад, ст. 21 Кодексу Законів про Працю України встановлено процедуру, згідно з якою трудовий договір вважається угодою між сторонами щодо встановлення необхідних і суттєвих умов трудового договору [10]. Кожен з нас виходить з того, якщо це угода, то повинні вестись якісь перемовини щодо досягнення консенсусу (узгоджених позицій на основі вільного двостороннього волевиявлення) з приводу створення комплексу трудових правовідносин. Тобто сторони по-

винні самі формувати зміст цих правовідносин — або безстрокових, або укладених на певний строк. Чи багато можна навести прикладів, коли з працівником, який прийшов запропонувати свої послуги підприємству, закладу, організації, про щось домовлялись? Нинішній договірний процес щодо укладення трудового договору нагадує рекрутинг у середньовічне військо, де вибір був, але невеликий — або у військо, або в тюрму. У нашому випадку, звісно, про тюрму не йдеться, але й вибору фізична особа практично не має — або погоджуйся на умови, які запропонував власник, або ніхто тебе не затримує. У наших умовах стану ринку праці подібна поведінка власників має просту і коротку назву — шантаж. Адже в умовах, коли на ринку праці існує дефіцит робочих місць (вакансій), у потенційного працівника руки зв'язані. Це життя. Воно по-своєму регулює ринок праці. Тому залишати за цих умов у нормативних актах положення про якісь узгоджені дії сторін суспільно-трудова відносин, під час первинного укладення трудового договору, не що інше як блюзнірство. А якщо неможливо створити ефективний механізм регулювання, то потрібно визнати, що:

- на стадії укладення трудового договору сторони суспільно-трудова відносин не можуть бути рівноправними;
- право власника підприємства, організації, закладу одноосібно приймати рішення про укладення трудового договору, встановлення випробувального строку;
- трудовий договір потрібно укладати тільки в письмовій формі (держава повинна розробити типовий договір, в якому передбачити гарантії найманому працівнику);
- зміст трудового договору не може бути звужений у частині державних гарантій найманим працівникам, усе інше є предметом договору сторін;
- якщо у трудовому договорі не врегульовані особливості праці працівника в певних умовах, то сторони мають дотримуватись умов, встановлених законодавством України;

- умови трудового договору не можуть погіршувати становище найманого працівника порівняно з чинним законодавством України про працю, колективним договором.

Цивільне право за своєю природою є правом диспозитивним і “звичайні” умови договору можуть, як правило, змінюватися сторонами. Якщо ж сторони не встановлять своєї норми поведінки, то автоматично починають діяти норми, що передбачаються “звичайними” умовами. Трудове право фактично не містить диспозитивних норм, які можуть змінюватися за згодою сторін, а тому і не може йти мова про те, що “звичайні” умови можуть існувати в змісті трудового договору, оскільки сторони не мають повноважень їх встановлювати чи змінювати, стверджує Д. Лещух у своїй публікації “Єдність змісту та форми трудового договору”. З такими висновками можна погодитись тільки частково. Чинне трудове законодавство, проект Трудового кодексу передбачають можливість для сторін трудових відносин самостійно встановлювати їх зміст і особливості функціонування, звісно за умови додержання сторонами державних гарантій. Тому, логічніше стверджувати про використання державою цивілістичних принципів і конструкцій у трудовому праві і в практиці його застосування з метою максимально можливого врахування законних прав та інтересів роботодавців і застосування найефективніших способів захисту трудових і цивільних прав людини.

Законотворча діяльність дуже відповідальна і складна робота. Як про це не згадати у контексті праворозуміння і правозастосування, прочитавши текст ст. 24 чинного КзпП України: “Укладення трудового договору. Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов’язковим: (далі перелік)”.

Подив викликано з двох причин. Фраза “як правило” робить начебто загальне правило щодо письмової форми трудового договору зовсім і не таким вже й загальним. Тому, мабуть, знадобились уточнення, серед переліку яких особливо цікаві такі: “4. У випад-

ках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; 7. В інших випадках, передбачених законодавством України”. Невідомо, про що думав законодавець, а за логікою правозастосування виходить, що вставка “як правило” найголовніша, тому що дає можливість ігнорувати те саме правило. І якщо працівник постійно не наполягатиме на укладанні трудового договору у письмовій формі, то ніхто і не запропонує це йому.

Знову виходить, що якщо законодавство прямо не передбачає обов’язку роботодавця додержуватись письмової форми трудового договору, то ніхто й не буде цього додержуватись, якщо це не вигідно роботодавцю. А на вимогу працівника про письмову форму трудового договору у роботодавця завжди є відома всім відповідь. Це наше сьогодення правового регулювання трудових відносин. А що пропонує законодавець у проекті Трудового кодексу (далі — Проект), що пройшов читання у Верховній Раді України, і який буде регулювати ці відносини у недалекому майбутньому [11]. Ст. 41 Проекту першими двома пунктами встановлює письмову форму трудового договору. Але щодо третього пункту наведемо цитату: “3. Трудовий договір може бути укладений, за наявності письмової згоди працівника, шляхом видання нормативного акта роботодавця. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за розпорядженням чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору.

Трудовий договір у письмовій формі може бути підписаний у будь-який час після виникнення трудових відносин”. Що маємо у підсумку? Усе те ж саме, тільки іншими словами. Річ у тім, що без підписаного сторонами трудового договору ніякого договору взагалі не може існувати, оскільки сторони де-юре не узгодили його зміст і не занотували свого волевиявлення до виконання зобов’язань. Тобто є відносини, що регулюються законодавством і роботодавцем, тобто адмініструються, а договірних зобов’язань немає. Тож і виконувати немає чого. От і виходить, що трудові правовідносини можуть існувати і

поза договірними зобов'язаннями. У цьому їх слабке місце. Залежно від вигоди власника і на його, тільки його розсуд трудові відносини можуть набути якостей договірного зобов'язання і регулюватись правилами виконання зобов'язання, а можуть залишитись у сфері адміністрування держави і власника засобів виробництва.

Виходячи з цього, пропонуємо пункт третій ст. 41 Трудового кодексу (Проект) вилучити.

Чимало норм можна навести з чинного КЗпП України, що не несуть, у сучасних умовах, ніякого змістовного навантаження, або не використовуються. Звернімо увагу на норму ч. 2 ст. 2 КЗпП щодо участі найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією. В умовах приватної форми власності це практично неможливо, але якщо у власника виникне така необхідність, він може спитати думку найманих працівників. Єдина можливість працівників якось впливати на політику підприємства — укладення колективного договору. Все інше — марнослів'я, не підкріплене практичними можливостями, оскільки, за великим рахунком, управління виробництвом — це не функція трудового колективу. Інша річ — контроль за виконанням сторонами колективного договору, законодавства про працю. Але здебільшого це належить до норм диспозитивного характеру. Так, норма-дозвіл для встановлення додаткових, згідно з законодавством, трудових і соціально-побутових пільг, що міститься у ст. 9-1 КЗпП, навряд хоча б колись використовувалась, оскільки вона встановлює переважне право власника підприємства, установи, організації, і тому що практично на багатьох підприємствах, в організаціях, закладах відсутня матеріально-фінансова база для встановлення цих додаткових пільг. У подальшому ця норма взагалі набуває негативного значення через те, що на загальному тлі неспроможності поширити її матеріальний вираз на всіх працівників цілком легально, абсолютна більшість сучасних керівників підприємств використовує її як засіб “ручного керування” трудовим колективом за допомогою кола покірних, за додат-

кові пільги, наближених осіб. Якщо з двома із трьох випробовувальних стихій люди здатні впоратися в умовах максимальної концентрації життєвих ресурсів, то на тлі загальної розслабленості абсолютна більшість, на жаль, не здатна подолати боязкості втрати так званої зони комфорту, перетворюючись на слухняне знаряддя в руках непорядних керівників. Звідси з'являються колегіальні рішення, особлива думка, інші, подібні до правових, форми проведення незаконних рішень, що звужують права трудового колективу в цілому і певних працівників зокрема. В сучасних умовах подібні норми не поліпшують, а, навпаки, погіршують ситуацію на ринку праці, тому що дають можливість у законний спосіб приймати, по суті, незаконні (спрямовані на погіршення становища трудового колективу) рішення. Подібні норми-дозволи, винятки, додатки тощо мають право на існування тільки стосовно укладання, визначення змісту, зміни, розірвання колективного договору, в контексті реалізації колективно-договірних відносин на підприємстві, в організації, установі [12]. У Трудовому кодексі потрібно передбачити одну статтю, у якій вказати: “Укладення колективного договору на підприємствах, організаціях, закладах, із загальною кількістю найманих працівників від 10 (десяти), — обов'язкове.

Всі зміни умов реалізації найманими працівниками трудових відносин відбуваються виключно через внесення змін, доповнень, вилучень у колективний договір підприємства, організації, установи.

Звуження або зменшення у колективному договорі прав, пільг, гарантій найманим працівникам, відповідно до чинного законодавства України, не допускається”.

Що матимемо в підсумку. Упорядковується місце колективно-договірних зобов'язань у системі правового регулювання трудових відносин їх сторонами. Колективно-договірні зобов'язання стають для сторін трудових правовідносин обов'язковими. Колективно-договірна процедура стає єдиною законною можливістю регулювання трудових відносин найманих працівників. Істотно підвищується можливість реалізації принципу соціальної

справедливості у правовому регулюванні трудових відносин. Підноситься роль трудового колективу, або профспілок, як єдиної громадської організації, метою якої є виключно захист трудових, соціально-побутових прав найманих працівників. Певною мірою встановлюється громадський контроль за економічною, виробничою, соціально-побутовою діяльністю власника підприємства, організації, закладу.

Усе це вже тією чи іншою мірою реалізовано у правовому регулюванні суспільно-трудова відносин у високорозвинених країнах, або, як кажуть економісти, економіках світу. Роль держави зведена до мінімуму — встановлення гарантій, соціальних стандартів, нагляд за додержанням встановлених гарантій, розв'язання трудових спорів. Урядам цих держав вдалося де-юре і де-факто урівняти правовий статус учасників трудових правовідносин (ринку праці). Стала можливою така ситуація, коли фінансово-економічно потужному власнику засобів виробництва де-факто протистоять не менш потужні організаційно-професійні об'єднання найманих працівників, які являють собою виробничу силу, здатну об'єднати, для досягнення поставленої мети, найманого працівника, що має необхідні якості та властивості із засобами виробництва [13, 56–66]. Тому досягнення результатів живої праці, відтвореної у вигляді матеріального блага, що на ринку має якості товару, можливе лише на основі домовленості цих потужних суб'єктів суспільно-трудова відносин.

Проект Трудового кодексу України, на відміну від чинного КЗпП, у ст. 53 передбачив обов'язковість для сторін виконання зобов'язань за трудовим договором. Більше того, у ст. 54 Проекту, серед підстав, що дають можливість вважати трудовий договір не дійсним, є таке поняття, як удаваний трудовий договір, тобто договір без наміру створити юридичні наслідки для сторін; або простіше, коли обидві сторони, чи одна з них апіорі не збираються виконувати договірні зобов'язання. Це добра новела, яка захищатиме сторони трудового договору від неправих дій роботодавців.

Можливо, тільки лінивий ще не казав, що трудові відносини потрібно вводити в цивілізовані рамки правового регулювання. Проект Трудового кодексу можна вважати своєчасною спробою наближення до цих критеріїв і, що найголовніше, намаганням урахування інтересів сторін трудових правовідносин в умовах сучасного ринку праці і визначення механізму правового регулювання суспільно-трудова відносин.



Література

1. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. — М.: Статут, 2006. — 510 с.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курстарудового права: Учебник / В 2 т. — Т. 1. — М.: Статут, 2009. — 879 с.
3. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия норм трудового права и дифференциация его норм. — М.: Норма-М, 2003. — 228 с.
4. Куликов В. В. Достигнут ли баланс интересов работников и работодателей? (К оценке принятого Трудового кодекса РФ) // Российский экон. журн. — 2002. — № 2. — С. 48.
5. Пашков А. С. Проектного трудового кодекса // Государство и право. — 1995. — № 3. — С. 80.
6. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. — М.: Вердикт-1, 1999. — 372 с.
7. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. Книга третья. — М.: Статут, 2002. — С. 227–231. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.twirpx.com>
8. Сойфер В. Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. — № 9. — Сент. 2005. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kadrovik.kiev.ua>
9. Конституція України // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
10. Кодекс законів про працю України з постановними матеріалами. В 2-х ч. / Укл. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168 с.
11. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України. Постанова Верховної Ради України від 20 травня 2008 року № 283-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kadrovik.kiev.ua>

12. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 // ВВР України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

13. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: Издат. группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. — 263 с.

Подано аналітичний огляд чинного законодавства про працю та законопроект Трудового кодексу України щодо відповідності нормативного регулювання трудових відносин стандартам соціальної справедливості, а також авторські висновки і пропозиції.

Представлен аналитический обзор действующего законодательства о труде и законопроекта Трудового кодекса Украины относительно соответствия нормативного регулирования трудовых отношений стандартам социальной справедливости, а также авторские выводы и предложения.

Analytical overview of the current labor legislation and the bill Labour Code of Ukraine regarding the conformity regulation of labor relations with standards of social justice is presented, conclusions and proposals are formulated.

Надійшла 4 лютого 2013 р.