

ПРО СОЦІАЛЬНУ СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ПРАКТИЦІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 43(4), с. 87–92

Запропоновано шляхи підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин з метою наближення до загальних критеріїв соціальної справедливості в умовах сучасного ринку праці.

Протягом ХХ ст. трудове право як галузь права формувалося в умовах активного втручання держави в регулювання трудових відносин. Відносини праці і власності розглядались 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 — юридичній рівності сторін трудових відносин як самостійних суб'єктів договірних відносин [2, 139–143; 3, 228; 4, 48]. Можливо, теоретично з цим можна було б погодитись, якби не деякі 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]. Автор, як і більшість

вчених, має тверде переконання щодо необхідності і виправданості існування Трудового права як самостійної галузі права, разом з тим не заперечує 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 серед рівної зацікавленості в тому, щоб правочин відбувся і його учасники де-юре набули відповідний правовий статус, їх стартове становище, не кажучи вже про подальше, різне. В 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, переконаний, що призначення випробувального строку — це

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. З іншого боку, закон не ставить 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. Простіше 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, що якщо це угода, то повинні вестись якісь перемовини щодо досягнення консенсусу (узгоджених позицій на основі вільного двостороннього волеви-

явлення) з приводу створення комплексу трудових правовідносин. Тобто сторони повинні самі формувати зміст цих правовідносин — або безстрокових, або укладених на певний строк. Чи багато можна навести прикладів, коли б 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. В нашому випадку, звісно, про тюрму не йдеться, але й вибору фізична особа практично не має — або погоджуйся на умови, що запропонував власник, або ніхто тебе не затримає. В наших умовах стану ринку праці подібна поведінка власників має просту і коротку назву — шантаж. Адже в умовах, коли на ринку праці є дефіцит робочих місць (вакансій), у потенційного працівника руки зв'язані. Це життя. Воно по-своєму регулює ринок праці. Тому залишати, за цих умов, в нормативних актах положення про якісь узгоджені дії сторін суспільно-трудова відносин, під час первинного укладення трудового договору, не більше ніж блюзнірство. А якщо неможливо створити ефективний механізм регулювання, то, мабуть, потрібно визнати, що:

- на стадії укладення трудового договору сторони суспільно-трудова відносин не можуть бути рівноправними;
- право власника підприємства, організації, закладу одноособово приймати рішення про укладення трудового договору, встановлення випробувального строку;
- трудовий договір повинен укладатись тільки в письмовій формі (державна повинна розробити типовий договір, в якому передбачити гарантії найманому працівнику);
- зміст трудового договору не може бути звужений у частині державних гарантій найманим працівникам, все інше є предметом договору сторін;
- якщо в трудовому договорі не врегульовані особливості праці працівника в певних умовах, то сторони повинні до-

держуватись 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 у своїй публікації “Єдність змісту та форми трудового договору” Д. Лещух. З такими висновками можна погодитись лише частково. Чинне трудове законодавство, проект Трудового кодексу передбачають можливість для сторін трудових відносин самостійно встановлювати їх зміст і особливості функціонування, звісно, за умови дотримання 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.

Законотвора діяльність дуже відповідальна і складна робота. Як про це не згадати, в контексті праворозуміння і правозастосування, прочитавши текст ст. 24 чинного КзпП України: “Укладення трудового договору.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі.

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

Знову виходить, що якщо законодавство прямо не передбачає обов’язку роботодавця дотримуватись письмової форми трудового договору, то ніхто й не буде цього дотримуватись, якщо це не вигідно роботодавцю. А на вимогу працівника про письмову форму трудового договору у роботодавця завжди є відома всім відповідь. Це наше сьогоднішнє правове 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 в підсумку? Все те ж саме, тільки іншими словами. Вся справа в тому, що без підписаного сторонами трудового договору ніякого договору взагалі не може існувати, оскільки сторони де-юре не узгодили його зміст і не за нотували свого волевиявлення до виконання зобов’язань. Тобто є відносини, що регулюються законодавством і роботодавцем, тобто адмініструються, а договірних зобов’язань

нема. Тож і виконувати нема чого. От і виходить, що трудові правовідносини можуть існувати і поза договірними зобов'язаннями. У цьому їх слабе 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, пропоную пункт третій ст. 41 Трудового кодексу (Проект) вилучити.

Чимало норм можна навести з чинного КЗпП України, що не несуть в сучасних умовах жодного змістовного навантаження, або не використовуються. Звернемо 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, тільки якщо у власника виникне така необхідність, він може запитати думку найманих працівників. Єдина можливість якось впливати працівникам 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, все ж, більшою частиною, це належить до норм диспозитивного характеру. Так, норма-дозвіл для встановлення додаткових, порівняно з законодавством, трудових і соціально-побутових пільг, що міститься у ст. 9-1 КЗпП, навряд чи будь-коли використовувалась, тому що вона встановлює, більшою мірою, право власника підприємства, установи, організації, і тому що практично на багатьох підприємствах, організаціях, закладах відсутня матеріально-фінансова база для встановлення цих додаткових пільг. У подальшому ця норма взагалі набуває негативного значення, оскільки на загальному тлі неспроможності розповсюдити її матеріальний вираз на всіх працівників цілком легально, абсолютна більшість сучасних керівників підприємств використовує її як засіб “ручного керуван-

ня” трудовим колективом за допомогою кола покірних, за додаткові пільги, наближених осіб. Якщо з двома із трьох випробувальних стихій люди більшістю здатні впоратися в умовах максимальної концентрації життєвих ресурсів, то на тлі загальної розслабленості, абсолютна більшість, на жаль, нездатна подолати боязливість 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 й більшості конкретних працівників зокрема. В сучасних умовах існування подібних норм не поліпшує, а, навпаки, погіршує ситуацію на ринку праці, оскільки дає можливість у законний спосіб приймати, по суті, незаконні (спрямовані на погіршення становища трудового колективу в цілому) рішення. Подібні норми-дозволи, винятки, додатки тощо мають право на існування тільки щодо укладення, визначення змісту, зміни, розірвання колективного договору в контексті реалізації колективно-договірних відносин на підприємстві, організації, в установі [12]. У Трудовому кодексі слід передбачити одну статтю, у якій відзначити: “Укладення колективного договору на підприємствах, організаціях, закладах, з загальною кількістю найманих працівників від 10 (десяти) — обов'язково.

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, у порівнянні з чинним законодавством України, не допускається”.

Що це дасть, як мінімум. 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. Суттєво 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-трудо-вих відносин у найбільш розвинених країнах, або, як кажуть економісти, економіках світу. Роль держави зведена до мінімуму — встановлення гарантій, соціальних стандартів, нагляд за додержанням встановлених гарантій, вирішення 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, який 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-трудо-вих 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 недійсним, є таке поняття, як удаваний трудовий договір, тобто договір без наміру створити юридичні наслідки для сторін, а простіше, коли обидві сторони, чи одна з них ап'орі не збираються виконувати договірні зобов'язання. Це добра новела, яка захищати-

ме сторони трудового договору від неправих дій роботодавців.

Мабуть, 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-трудо-вих відносин.



Література

1. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. — М.: Статут, 2006. — 510 с.
2. Лушников А. М. Курс трудового права: Учеб. В 2 т. — Т. 1 / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М.: Статут, 2009. — 879 с.
3. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия норм трудового права и дифференциация его норм / Г. С. Скачкова. — М.: Норма-М, 2003. — 228 с.
4. Куликов В. В. Достигнут ли баланс интересов работников и работодателей? (К оценке принятого Трудового кодекса РФ) / В. В. Куликов // Российский экономический журн. — 2002. — № 2. — С. 48.
5. Пашков А. С. Проект нового трудового кодекса / А. С. Пашков // Государство и право. — 1995. — № 3. — С. 80.
6. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М.: Вердикт-1, 1999. — 372 с.
7. Брагинский М. И. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. Книга третья / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. — М.: Статут, 2002. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.twirpx.com>
8. Соيفер В. Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений / В. Г. Соифер // 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 постанетями матеріалами. В 2-х ч. / Уклад. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168 с.
11. Постанова Верховної Ради України "Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України" від 20 травня 2008 року № 283-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kadrovik.kiev.ua>

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

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

Представлено аналітичний огляд чинного законодавства про працю та законопроекту 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 29 травня 2014 р.