

---

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.884080>

© Симоненко I.B., 2017

**I.B. Симоненко**

## **ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ ГАЛУЗЕВИХ ЗАВДАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗАГАЛЬНОПРАВОВІЙ МЕТІ**

**Анотація.** Автором розкриті особливості відповідності галузевих завдань трудового права загальноправовій меті. Автор констатує, що в чинному трудовому законодавстві існує певний розлад між загальноправовою метою та основними галузевими завданнями трудового права, бо тільки «поліпшення умов праці» та «всесірня охорона прав працівників» спрямовані на забезпечення прав і свобод працівника. Всі інші завдання трудового права скоріше спрямовані на підвищення економічних показників суспільного виробництва та підсилення правових позицій роботодавців. Невідповідність завдань трудового права загальноправовій меті призводить до відповідних проблем у результатах нормотворчості та знижує ефективність норм галузі трудового права.

**Ключові слова:** ефективність права, галузеві завдання трудового права, загально-правова мета, відповідність, соціально-правовий баланс інтересів, соціальна держава.

**Аннотация.** Автором раскрыты особенности соответствия отраслевых задач трудового права общеправовым целям. Автор констатирует, что в действующем трудовом законодательстве существует определенное несогласование между общеправовой целью и основными отраслевыми задачами трудового права, так как только «улучшение условий труда» и «всемерная охрана прав работников» направлены на обеспечение прав и свобод работника. Все остальные задачи трудового права скорее направлены на повышение экономических показателей общественного производства и усиление правовых позиций работодателей. Несоответствие задач трудового права общеправовой цели приводит к соответствующим проблемам в результатах нормотворчества и снижает эффективность норм отрасли трудового права.

**Ключевые слова:** эффективность права, отраслевые задачи трудового права, общеправовая цель, соответствие, социально-правовой баланс интересов, социальное государство.

**Annotation.** The author discloses the specifics of the compliance of the sectoral tasks of labour law with the general purpose of law. The author states that certain disagreement between the general purpose of law and the main sectoral tasks of labor law is represented in the current labour

law, since only «improvement of working conditions» and «universal protection of workers' rights» are aimed at ensuring the rights and freedoms of the employee. All other labour law tasks are more likely to increase the economic indicators of social production and strengthen the legal position of employers. Incompatibility of the tasks of labour law with the general purpose of law leads to corresponding problems in the results of rulemaking and reduces the efficiency of the norms of the field of labor law.

**Key words:** efficiency of law, sectoral tasks of labor law, general purpose of law, conformity, socio-legal balance of interests, social state.

**Постановка проблеми.** Правильне та точне формулювання галузевих завдань і відповідність загальноправових та галузевих цілей є необхідним для створення ефективної та дієвої правової системи. У цьому аспекті приведення трудового законодавства України у відповідність до засад соціальної держави є необхідним елементом євроінтеграції. Проголошення людини найвищою соціальною цінністю повинно відбиватися у завданнях галузі трудового права у контексті посилення правової позиції працівника, втілення у нормах трудового права принципу *in favorem*, бо саме працівники складають основну частину суспільства. Тільки за таких умов можливим є забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин і саме у цьому випадку трудове право, як природно соціальне право, може вважатись ефективним.

**Аналіз останніх досліджень.** Традиційно визначення ефективності права розглядається через порівняння фактично досягнутого результату дії його норм та запланованою метою. Ця концепція ефективності права отримала назву цільової, вагомий вклад у розробку якої зробив В.І. Нікітінський [1]. Однак на сучасному етапі провідним стає аксіологічний (ціннісний) підхід розуміння ефективності права. Представник цього підходу С.О. Жинкін вказує, що ефективність права може бути розглянута і як забезпечення належної збалансованості основних соціальних цінностей [2, с. 86]. У вітчизняній науковій думці з трудового права означений підхід відображено у дослідженнях О.І. Процевського [3] та В.О. Процевського [4], які слушно пов'язують ефективність права із розвитком правової та соціальної держави і соціального діалогу. Питання відповідності окремих інститутів трудового права загальноправовій меті проаналізовані у наукових статтях Д.О. Новікова [5; 6] та О.М. Лук'янчикова [7; 8]. Однак комплексного дослідження щодо співвідношення завдань галузі трудового права та загальноправової мети вітчизняної правової системи не проводилось.

**Формулювання мети статті.** Дослідження автора спрямоване на розкриття відповідності галузевих завдань трудового права загальноправовій меті.

**Виклад основного матеріалу статті.** Ефективність права як соціально-духовного регулятора означає реалізацію ним свого соціального, духовного та іншого призначення у конкретному культурно-історичному контексті, надання ним можливості для соціально позитивної самореалізації особистості в конкретному суспільстві. Відповідно, загальноправова мета має бути пов'язана із таким фундаментальним пріоритетом як права людини та повинна визначатись в Основному Законі держави. Загальнодержавна мета правової системи України визначена у ст. 3 Основного Закону: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. 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» [9].

Окреслена Конституцією України загальноправова мета тяжіє до відповідності України ознакам соціальної держави, до ознак якої належить проголошення людини найвищою цінністю; специфічна спрямованість на забезпечення соціальних прав; соціальний обов'язок держави перед своїми громадянами. Концепція соціальної держави передбачає створення законодавства відповідно до зазначених ознак, а також до принципів солідарності, соціальної відповідальності, соціальної справедливості та субсидіарності, забезпечення перерозподілу суспільних благ.

Важливим є те, що цілі, визначені Конституцією України, є метою найвищого рівня, адже «закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй» [9, ст. 8]. Тому завдання галузей права повинні відповідати і гармонічно поєднуватися із загальноправовою метою. Тобто кожна галузь українського права, сприяючи досягненню загально-правової мети, повинна мати власну галузеву систему основних завдань, що визначені у відповідних нормативно-правових актах. Досягнення завдань більш нижчого рівня (галузевої мети) дає можливість вирішення мети вищого рівня (загальноправової мети). Більш того це є умовою, без якої досягнення загальноправової мети неможливе. Досягнення завдань певних норм права складають основу для досягнення мети правового інституту, далі – галузі. Тобто досягнення завдань та комплексної мети нижчого рівня стає засобом для вирішення мети вищого рівня.

Трудове право як самостійна галузь вітчизняного права має на меті врегулювання суспільних відносин шляхом закріплення прав і свобод

працівників, та збалансуванням правового статусу працівників та роботодавців. Ця теза пояснюється тим, що роботодавець, як власник засобів виробництва, має певну фактичну монополію на регулювання відносин з працівником, і за відсутності захисту останнього з боку держави буде порушено принцип забезпечення перерозподілу суспільних благ. Тобто трудове право у соціальній державі повинно захищати у рівній мірі всіх суб'єктів трудових відносин.

У свою чергу, галузеві завдання трудового права визначені у ст. 1 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) дещо в іншому напрямку: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників» [10].

Звідси можна виділити наступні галузеві завдання трудового права:

- 1) зростання продуктивності праці;
- 2) поліпшення умов, у яких праця реалізується;
- 3) підвищення якості роботи;
- 4) підвищення ефективності суспільного виробництва;
- 5) зміцнення трудової дисципліни;
- 6) перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу працездатного населення;
- 7) всемірна охорона прав працівників.

Детально розглянемо таке галузеве завдання трудового права як «перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу працездатного населення». Таке завдання носить значною мірою не правовий характер, а виховний. Тобто воно спрямовує нормотворчість на підвищення престижу праці, агітації працездатного населення реалізувати свою трудову функцію, суспільного осуду маргінальної поведінки у трудовій сфері. На практиці «життєва потреба працездатного населення» перетворюється із праці у матеріальні блага. У зв'язку з скрутним економічним становищем економіки країни необхідність у праці стає дійсно життєвою необхідністю, бо без відповідного матеріального забезпечення неможливо підтримувати необхідний рівень життя і здоров'я людини (хоча воно і визнається Конституцією найвищою соціальною цінніс-

тю). І це проблема не тільки неправових факторів, а і недостатнього правового захисту безробітних. Тобто у сенсі ефективності таке завдання можна назвати реалізованим. Але така реалізація суперечить основним принципам соціальної держави. Це приклад двоїстого формулювання завдань норм права, який призводить до помилок у визначенні ефективності трудового права.

Також така позиція законодавця може бути розцінена як така, що порушує ч. 2 ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, де вказується, що «ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю» [11]. У цьому сенсі створення умов, за яких не можливо не працювати, є непрямим примусом до праці. Це завдання суперечить позиції, зазначеній у Рекомендації Міжнародної організації праці № 35 від 10.06.1930 р. щодо непрямого примушування до праці, де зазначається, що «слід уникати непрямих засобів, які штучно посилюють економічний тиск на населення з метою примусити його шукати роботу по найму...» [12].

Таке завдання як «підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих» на практиці зводиться до підвищення ефективності суспільного виробництва. Наприклад, у ст. 94 КЗпП зазначено, що «розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується» [10]. Але ця норма не закріплює прямої залежності заробітної плати від ефективності праці працівника у кількісному еквіваленті. Тобто законодавець закріплює певну залежність між ефективністю працівників та їх матеріальним забезпеченням, але не зрозуміло, у чому полягає така залежність та яким чином працівник може бути захищений від пов'язаних з цим порушень. Значне підвищення ефективності праці може призвести до мінімального підвищення заробітної плати і це не буде порушенням законодавства. Така позиція законодавця погіршує правову позицію працівника та позбавляє його стимулу до підвищення ефективності праці.

Щодо завдання, сформульованого у КЗпП, як «зростання продуктивності праці», то Д.О. Новіков та О.М. Лук'янчиков, дослідивши сутнісні основи норм про гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності, зазначають, що, наприклад така гарантія, як «звільнення працівника від відповідальності за шкоду, котра відноситься до категорії нормального виробничого-господарського ризику», повною мірою відповідає інтересам роботодавця.

Адже, виходячи із наукового розуміння категорії «виробничо-господарський ризик», у ризикованих діях зацікавлений роботодавець, витрати якого на одиницю продукції зменшаться, а не працівник, заробітна плата якого не зміниться. При цьому відсутність нормативного визначення категорії «виробничо-господарський ризик» надає роботодавцеві можливості для використання такої «гарантії» у своїх інтересах [7, с. 41]. Тобто зростання продуктивності праці, закріплене як галузеве завдання, створює можливість накладення на працівника завуальованих під «гарантії» додаткових трудових обов'язків, виконання яких спрямоване на підвищення прибутку роботодавця.

Натомість наслідком визнання КЗпП такого завдання, як «зміцнення трудової дисципліни», є перспектива нормативного посилення заходів дисциплінарної та матеріальної відповідальності, що вже є предметом наукових дискусій та відображено у деяких змінах до чинного трудового законодавства. Так, одна група дослідників (Н.О. Мельничук, О.Т. Панасюк, В.І. Щербина) вважають доцільним встановити каральний вплив на працівників за порушення трудової дисципліни аж до включення у чинне трудове законодавство такої категорії як штраф. Інша група науковців (О.М. Лук'янчиков, Д.О. Новіков та Н.В. Мельницька) стоять на тому, що легалізація застосування карального впливу до працівників загальним засадам як трудового права, так і всієї вітчизняної правової системи. У свою чергу, ч. 4 ст. 130 КЗпП у редакції Закону України № 1255-VII від 13.05.2014 р. посилила матеріальну відповідальність посадових осіб підприємств, до складу якої тепер входить й упущена вигода, а ст. 41 КЗпП була доповнена такою підставою розірвання трудового договору (по суті без самої підстави), як «припинення повноважень посадових осіб» [8]. Як бачимо, ці зміни до КЗпП були обумовлені (як виходить із найменування Закону, яким вони були внесені) захистом прав інвесторів, котрі зацікавлені у посиленні дисциплінарного та матеріального контролю через відповідальність для посадових осіб своїх підприємств.

Тобто слід констатувати, що такі галузеві завдання трудового права, як «зростання продуктивності праці» та «зміцнення трудової дисципліни», явно підсилюють позиції роботодавця.

Завдання «підвищення якості роботи» можна трактувати двояко. З одного боку, це може означати поліпшення умов, у яких праця відбувається. Але судячи з того, що таке завдання вже регламентоване («поліпшення умов, у яких праця реалізується»), логічно звернутися до іншого боку, а саме – це означає підвищення якості самого продукту праці. Таке підвищення вигідне саме робо-

тодавцю, який має дохід саме із продукту праці. Тобто це ще одне завдання, котре спрямоване на посилення позиції роботодавця.

Отже, можна помітити, що існує певний розлад між загальноправовою метою та основними галузевими завданнями трудового права, бо тільки «поліпшення умов праці» та «всесірня охорона прав працівників» спрямовані на забезпечення прав і свобод працівника. Усі інші завдання трудового права скоріше спрямовані на підвищення економічних показників суспільного виробництва та підсилення правових позицій роботодавців. Такі завдання не можуть сформувавши правильний напрям розвитку трудового права, бо вони не закликають до необхідного балансу суб'єктів трудових відносин, до якого тяжіє соціальна держава.

**Висновки.** Загальноправова мета, визначена Конституцією України, є важливим складовим елементом вітчизняної правової системи, на якому базується нормотворчість окремих галузей права. У свою чергу, невідповідність завдань трудового права загальноправовій меті, визначеній у ст. 3 Конституції України, призводить до відповідних проблем у результатах нормотворчості та знижує ефективність норм галузі трудового права. Адже в ідеалі класичне розуміння ефективності, як відношення мети до результату, реалізується у нормах трудового права через його галузеві завдання, що робить цю галузь права високоефективною. Але, коли галузеві завдання не відповідають загальноправовій меті, це призводить до нівелювання ефективності окремих норм та інститутів трудового права.

## Література

1. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский, В.Н. Кудрявцев, Р.З. Лившиц. – М.: Юрид. лит., 1971. – 280 с.; 2. Жинкин С.А. Эффективность права: антропологическое и ценностное измерение : дис ... доктора юридических наук : 12.00.01 / С.А. Жинкин; Кубан. гос. ун-т. – Краснодар, 2009. – 401 с.; 3. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : ХНАДУ, 2014. – 259 с.; 4. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоуих відносин : монографія / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2012. – 330 с.; 5. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві / Д.О. Новіков // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція». – 2014. – Вип. 10–2. – Т. 2. – С. 17–19; 6. Новіков Д.О. Взаємозв'язок функцій оплати праці у трудовому праві з класичною економічною теорією /

Д.О. Новіков // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». – 2016. – Вип. 24. – С. 43–51; **7.** Лукьянчиков О.Н. Что и кому гарантирует гарантийная функция материальной ответственности? / О.Н. Лукьянчиков, Д.А. Новиков // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 4. – С. 39–42; **8.** Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень / О.М. Лук'янчиков // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. – 2013. – № 3. – Т. 1. – С. 141–144; **9.** Конституція України: офіц. текст: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами, внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р. : станом на 30 вересня січня 2016 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141; **10.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375; **11.** Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. // Офіційний вісник України від 16.04.1998-1998 р., № 13, / № 32 від 23.08.2006 р., стор. 270; **12.** Щодо непрямого примушування до праці: Рекомендація Міжнародної організації праці № 35 від 10.06.1930 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_099](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_099); **13.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.