



К ВОПРОСУ РАЗРАБОТКИ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОГО ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЯ ДОКТРИНЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И КОДИФИКАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Иван ЖИГАЛКИН,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права Национального университета
«Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого»

Summary

The article is devoted to the certain questions on modern conceptual approaches to theoretic and legal re-thinking of labour law doctrine, to the main directions of the reform of labour legislation, to the determination of difficult questions on paradigm of rule of law, on defense of employees' rights in the conditions of globalisation. Labour legislation reform lies in the fact that, firstly, the difficulty and many-sidedness of relations in the field of labour; secondly, irregular subjective perception of different persons, in other words of different employees and employers, the same legal events in the field of labour; thirdly, it should be assumed that state, society, employer, employee are interrelated phenomenon and subjects; fourthly, study of a problem of employees' legal defense in the condition of economy's globalisation should be based on the progress of world experience, balance of international norms and national legislation, unity and difference of labour legislation, rule of law.

Key words: the reform of labour legislation, rule of law, defense of employees' rights, social dialogue, social partnership, globalization, employee, employer.

Аннотация

Статья посвящена отдельным вопросам современных концептуальных подходов теоретико-правового переосмысления доктрины трудового права, основным направлениям реформы трудового законодательства, определению сложных вопросов парадигмы верховенства права, относительно защиты прав работников в условиях глобализации. Реформа трудового законодательства заключается в следующем: во-первых, сложность и многогранность отношений в сфере труда; во-вторых, неодинаковое субъективное восприятие разными субъектами, то есть разными работниками и работодателями, одних и тех же правовых явлений в сфере труда; в-третьих, следует исходить из того, что государство, общество, работодатель, работник – взаимосвязанные явления и субъекты; в-четвертых, изучение проблемы правовой защиты прав работников в условиях глобализации экономики должно основываться на достижениях мирового опыта, соотношении международных норм и национального законодательства, единства и дифференциации законодательства о труде, верховенстве права.

Ключевые слова: реформа трудового законодательства, верховенство права, защита прав работников, социальный диалог, социальное партнерство, глобализация, работник, работодатель.

Постановка проблемы. В современных условиях демократизации и функционирования различных организационно-правовых форм хозяйствования и глобализации экономики актуальным является вопрос взаимоотношений между работодателем и работником, выбора стратегических направлений развития трудового законодательства. Имплементация законодательства Европейского союза в законодательство Украины, актуализация международного опыта и международных стандартов в сфере труда ставят на повестку дня разработку новых подходов касательно доктрины трудового права.

Актуальность темы. В условиях глобализации и реформы трудового законодательства актуальными являются методологические составляющие, которые влияют на взаимоотношения субъектов трудового права и системное решение вопросов теории трудового права и практики применения законодательства о труде.

Целью статьи является анализ отдельных вопросов современных концептуальных подходов теоретико-правового переосмысления доктрины трудового права, а также определение отдельных стратегических направлений развития реформирования трудового законодательства Украины.

Изложение основных положений. Современный этап развития постсоветских государств, в том числе и украинской государственности, характеризуется сложностью, неоднозначностью, а иногда и противоречивостью, что обусловлено как внутренними, так и внешними факторами субъективного и объективного характера. Важным внешним фактором стало образование Европейского Союза как формы согласования и реализации государственных и межгосударственных интересов: политических, экономических, социальных, культурных и др. [1, с. 5-6]. Выбор Украиной курса интеграции в Европейский союз ставит на повестку дня перед наукой трудового права широкий

круг научных и практических вопросов, связанных с правовым статусом субъектов трудовых правоотношений, полномочиями государства и его органов в регулировании взаимоотношений между работником и работодателем, ролью профессиональных союзов, правового регулирования трудоустройства граждан Украины за рубежом (и иностранных граждан в Украине), имплементацией международных норм в правовом регулировании в сфере труда и т.д. Безусловно, что юридическая наука (в том числе и трудовое право) должна предоставить законодателю научно обоснованные предложения с учетом международного опыта касательно правового регулирования отношений в сфере труда.

Юридическая наука по своему содержанию представляет собой достаточно развитую и упорядоченную систему знаний о государственно-правовых явлениях, закономерностях их существования, взаимодействия и развития. Системообразующими эле-



ментами данной науки выступают научные гипотезы, правовые идеи и теории, концепции, принципы, методы и методики научного познания, правовые институты, нормы, юридические конструкции, фикции, презумпции, факты и явления правовой реальности. Как сфера специфических знаний, юридическая наука имеет присущую ей упорядоченную систему взаимосвязанных и взаимодействующих понятий и категорий, сущность и содержание которых определяются предметом этой науки и одновременно отражает логико-семантическую организацию знаний в сфере государства и права. В своем единстве правовые понятия и категории образуют понятийный аппарат данной науки. Одновременно правовая наука выступает источником формирования ее понятийного аппарата [2, с. 3-5]. Так, например, в трудовом праве появляются новые правовые категории и понятия, разрабатываются и обосновываются современные доктринальные подходы касательно социального диалога, социального партнерства, вопросов злоупотребления правом субъектами трудовых правоотношений, проблем компетентности и ответственности субъектов трудового права, взаимоотношений между субъектами трудовых правоотношений и многие другие актуальные вопросы.

Следует отметить, что в условиях функционирования разных видов собственности и организационно-правовых форм хозяйствования, перехода к рыночным отношениям, изменения стратегии взаимоотношений между работодателем и работником на повестке дня стоит вопрос о глобальном реформировании трудового законодательства и разработке новых доктринальных подходов в трудовом праве (например, в вопросах прекращения трудовых правоотношений, возможности применения трудового контракта, социальной защиты работников, которые не могут самостоятельно конкурировать на рынке труда и т.д.).

Развитие юридической науки сегодня происходит под непрерывным влиянием потока научной информации, которая постоянно растет и предопределяет, в свою очередь, увеличение объема знаний [3, с. 11].

Следует отметить, что реформирование трудового законодательства но-

сит в отдельных случаях бессистемный характер, без определения стратегического направления развития трудового законодательства, без принятия основного законодательного акта Трудового кодекса Украины, без надлежащего теоретико-правового обоснования и учета международного опыта регулирования отношений в сфере труда

Практика законотворчества в Украине, как и в других посткоммунистических государствах, часто основывается на принципе «от логики равенства к логике свободы» [4, с. 4-5]. Так же нередко безосновательно толкуются сущность самого права, его задания и функции, его сфера действия и назначения в обществе, его значение и принципы при реализации прав и свобод человека (в том числе и при осуществлении конституционного права на труд, ответственности субъектов трудовых правоотношений и т.д.). Отмеченные направления развития правовой мысли и законодательства о труде не являются благоприятными, поскольку они приводят как к нарушениям социально-трудового устремления со стороны работодателей, так и злоупотреблениям со стороны работников, устранению государственных институций (принципов трипартизма, социального партнерства, коллективно-договорного регулирования и установления условий труда, социальных гарантий и социальной защиты работников, контроля и надзора за охраной труда и др.) влияния в сфере труда и тому подобное.

Динамика развития государственно-правовой действительности вызывает изменение направлений переосмысления правовых явлений. При этом трансформации и совершенствования испытывают концепции, средства и методы, а также общие закономерности и задания исследования [5, с. 29-30]. Безусловно, что во взаимоотношениях между государством, работодателем и работником состоялись значительные изменения, которые не всегда отражаются в законодательстве о труде.

В современных условиях осуществляется формирование глобального экономического пространства, на котором экономическая власть перешла от суверенных государств, независимо от типа организации сферы ведения хозяйства и субъектов хозяйственной деятельности, к транснациональным

субъектам концентрации капитала, а следовательно, транснациональным субъектам экономической власти [6, с. 11-12]. Безусловно, что все это отражается на методах правового регулирования в сфере труда.

Невзирая на то, что за годы независимости были приняты ряд законов и других нормативно-правовых актов в сфере труда, которые регулируют разнообразные аспекты взаимоотношений между работником и работодателем, все-таки остается проблема, связанная с разработкой концептуальных подходов теоретико-правового переосмысления отдельных категорий и явлений в сфере труда, кодификации трудового законодательства и принятия нового Трудового кодекса Украины, который бы отвечал современным правовым реалиям и международным стандартам в сфере труда. Среди широкого круга научных проблем трудового права относительно определенной проблематики недостаточно также уделялось внимание методологическим принципам их исследования, что, без сомнения, может влиять на выявление особенностей отмеченной группы отношений.

Следует согласиться с В.В. Лаптевым, который правильно делает акцент на том, что эту проблему можно рассматривать или с организационно-структурной точки зрения, с позиций правосубъектности участников хозяйственных отношений, или с точки зрения правового регулирования самих этих отношений, которые складываются при осуществлении хозяйственной деятельности [7, с. 3]. Конечно, должна измениться сама идеология взаимоотношений между работником и работодателем, методы правового регулирования трудовых правоотношений, формы привлечения к труду и т.д. Главная идея модернизации в этой сфере труда заключается в том, что предпосылкой и основой ее осуществления является индивидуальная свобода и автономия человека, распространения сферы ее прав. Она находит свое отражение в большинстве концепций гражданского общества и отвечает современным стремлением Украины.

Такой процесс является закономерным и предопределяется тем, что именно социальные цели вытекают из общественного идеала, и только в них отображаются ценности общества



и человека как наивысшей социальной ценности. Методологически верным является подход ученых, которые аргументированно доказывают, что целевая направленность становления современного украинского права относительно утверждения прав и свобод человека, сущность которого нашла закрепление в нормах Конституции Украины, вытекает из фундаментальной характеристики человека как наивысшей социальной ценности [8, с. 585-586].

Это означает изменение сущности государства, в том числе и в социально-трудовой сфере, ее влияние на правосубъектность участников процесса труда, на отношения управления и организации труда, вопросы ответственности в трудовом праве и т.д. Это переориентация и определение новых направлений в социальной политике и сфере труда, развитие прозрачной и понятной системы взаимоотношений между субъектами трудового права как одной из главных составляющих социальной политики, которая бы не зависела от смены власти в стране, наполнение новым содержанием, в соответствии с требованиями времени, правом на труд в системе социально-экономических прав человека и тому подобное.

Как справедливо отмечают К.М. Гусов и В.М. Толкунова, рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений, в отношения управления и организации труда, правовое положение их субъектов в связи с вводом новых форм собственности и новейших методов и организационно-правовых форм ведения хозяйства. Трудовое законодательство – единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно осуществлять влияние на основную производственную силу – работников, которые являются носителями рабочей силы (то есть способности к труду), но и защищать их в процессе трудовой деятельности от безработицы и тому подобное. Под воздействием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников [9, с. 5].

При условиях, когда государство не является единственным работодателем (как это было во времена СССР), с появлением предприятий, учреждений, организаций разных видов собствен-

ности и организационно-правовых форм хозяйственной деятельности, инновационного развития в системе производственных отношений, хозяйственно-правового обеспечения инновационных процессов (как в государственном секторе экономики, так и частном), – на повестку дня ставятся сложные вопросы определения пределов влияния государства на отношения между работником и работодателем, расширения гарантий соблюдения прав и законных интересов работников и тому подобное.

В процессе ввода рыночных принципов в экономику государства возникают немало сложных проблем, связанных с правовым регулированием общественных отношений, в том числе проблем собственности, организации и осуществления предпринимательства, инвестиционной деятельности, определения приоритетных инновационных путей развития и применения новейших технологий, использования и распределения прибыли предприятия, отношений в налоговой сфере и тому подобное. Безусловно, это чрезвычайно важные элементы рыночной экономики. Вместе с тем, рынок не может существовать без такого сегмента, как рынок труда, а рыночная экономика – без применения этого труда, без применения труда работника. Все другое зависит и является производным от действенных и конкретных механизмов такого приращения [10, с. 22-23].

Ведь лишь работник (с его уникальной способностью к труду, которую нельзя отделить от его личности) создает валовой внутренний продукт, материальные и духовные ценности, содействует экономическому развитию государства. И от того, какой механизм управления и организации труда предлагается в государстве и применяется на конкретном предприятии, в определенном учреждении, организации, зависит экономическое могущество государства, стратегический путь развития и благополучия населения страны, а также демократические или тоталитарные взаимоотношения между работниками и работодателями. Поэтому полностью закономерно появляется проблема исследования и осмысления законодательства о труде и необходимости поиска способов совершенствования его принципов и положений. На-

копление общественно-экономических проблем в сфере труда и в области отношений из управления и организации труда, их свойств и функционирования, бесспорно, влияет на успешную деятельность предприятий, тормозит проведение экономических реформ и является препятствием для перехода национальной экономики к высшим технологическим укладам в производственной сфере, уменьшает гарантии социально-экономических прав работников.

Переход к новым моделям ведения хозяйства, основанным на рыночных принципах, демократизация всех сфер жизни (в том числе и взаимоотношений между работниками, работодателями и государством), стремление Украины интегрироваться в мировое сообщество ставится на повестку дня вопросом реформы трудового законодательства, которое бы отвечало международным стандартам в сфере труда и определяло надежные принципы правового механизма защиты прав и свобод работников.

Любая система ведения хозяйства предопределяет определенную форму и структуру, определенные составляющие и взаимосвязи (способ привлечения средств производства и работников, методы и средства влияния участников производства на структуру и ход его развития, средства реализации продукции, формы участия занятых на производстве в распределении прибыли и тому подобное). Главное, что по любой системе ведения хозяйства и производстве стоит работник (его личность), без которого невозможна любая хозяйственная деятельность. Таким образом, всегда целью было раскрытие концептуальных принципов реализации прав в сфере труда через правовой механизм организации труда и управления ею, развитие гарантий и защиты прав работника, который является центральным субъектом в процессе создания материальных и духовных ценностей. Актуальность реализации этой цели является очевидной. Одним из аргументов является необходимость изучения сущности системных изменений в законодательстве о труде и донесения их к широкому кругу населения Украины.

С развитием общества изменяется и государство, его функции, наполняются новым содержанием средства



правового регулювання, уточнюються і розробляються нові методи організації праці і його управління, придбають нові якості умови реалізації конституційних прав в соціально трудовій сфері і гарантії їх забезпечення, координуються завдання відмічених відносин, визначаються стратегічні напрями розвитку трудового законодавства і тому подібне.

Подавляюче більшість учених справедливо отстаивают позицію, що в основі розвитку і реформування законодавства о праці лежить іменно захист трудових прав людини, особистості працівника, який не може бути відокремлений від нього при реалізації конституційного права на працю. Іменно такий підхід вважається причиною для визначення реформи трудового законодавства, а також устремлення розвитку відносин з управління і організації праці.

Ще один важливий питання, який повинен бути поставлений на порядку денного при розгляді проблем організації і управління праці, – це вплив глобалізації на працю і відмічені відносини. Глобалізація світової економіки вважається явищем достатньо складним і має певні риси (збільшується інтернаціоналізація господарської діяльності; між підприємствами різних країн встановлюються більш тісні зв'язки, углубляється спеціалізація виробництва; підприємства відкривають за кордоном філіали, представництва, дочірні підприємства; збільшується транснаціональна світова економіка; способом узгодження, переплетення інтересів вважається економічна інтеграція держав і тому подібне). Глобалізація повлекла зміни, які підштовхують до пошуку механізмів правового регулювання виникаючих відносин. Завдяки цьому розширюються межі правового простору.

Глобалізація суттєво впливає (і не завжди позитивно) на соціально-економічні права працівників в сфері праці, на відносини між суб'єктами трудового права і тому подібне. В умовах глобалізації можна прослідкувати зменшення або скорочення соціально-економічних

прав працівників. Безумовно, що цей процес впливає і на трудове законодавство, розвиток якого повинен зберігати своєволею в взаємовідносинах між працівником і роботодавцем.

Висновки. Сучасне становище накоплення суспільно-економічних проблем в країні свідчить про необхідність суттєвої «реструктуризації» національної економічної системи і властивостей її функціонування. При цьому слід відзначити, що як би не здійснювалось поширення і зростання транснаціональних корпорацій на території України, як би не здійснювалась концентрація капіталу і розвиток процесів глобалізації в суспільстві, економіці і праві, в кінцевому підсумку всі матеріальні, наукові, інноваційні, культурні і духовні цінності створює працівник, з однієї сторони, і роботодавець, – з іншої.

На основі наведеного можна відзначити, що відносини в сфері праці повинні базуватися на основі верховенства права, захисті прав працівника, збалансованості інтересів працівника, роботодавця і держави, розвитку соціального діалогу і соціального партнерства. При цьому, безумовно, повинні бути враховані позитивні і негативні наслідки, які вносять в суспільне життя і в сферу праці глобалізація.

Список використаної літератури:

1. Гришук В.К. Філософсько-правове розуміння відповідальності людини: монографія. – 2-ге переробл. і доповн. – Хмельницький: Хмельницький університет управління і права. 2013 – 768 с.
2. Панов М.И. Проблемы методологии формирования понятийного аппарата юридической науки/ Н.И. Нанов. – Харьков: Право, 2011. – 30 с.
3. Подорожна Т.С. Законодавчі дефініції: поняття, структура, функції: монографія. – Львів: ПАІС, 2009. – 196 с.
4. Тимошенко В.І. Розвиток теорії держави в політико-правовій думці України і Росії (кінець ХІХ початок ХХ ст.). Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. 2004. – 358 с.

5. Абасов Г.Г. Проблема визначення та структурні елементи методології дослідження гарантій прав місцевого самоврядування // Юрист України: наук. практ. журн. Х.: Право 2012. – № 1-2 (18-19). – С. 29-34

6. Інноваційне інвестування в Україні: проблеми правового забезпечення: колективна монографія/ За наук. ред. Д.В. Задохайла. – Х.: Юрайт, 2013. – 536 с.

7. Лаптев В.В. Внутрішньохозяйственные отношения на предприятии (правовая организация) / В.В. Лаптев. – М.: Юрид. лит.-ра, 1968. – 168 с.

8. Селіванов В.М. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти / В. М. Селіванов. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. – 620 с.

9. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов,

В.Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юрист, 1999. – 480 с.

10. Куренной А.М. Трудовое право Российской Федерации в XXI веке: состояние и проблемы / А.М. Куренной // Развитие законодательства про працю і соціальне забезпечення: збірник тезисів доп. та наук. повідомл. учасників IV Міжнар. наук.-прак. конф. (Харків, 5–6 жовтня, 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 500 с.