

УДК 349.2

О.Є. КОСТЮЧЕНКО, Харківський національний університет внутрішніх справ

ПРИРОДНЕ ПРАВО ТА ЗАКОННІ ІНТЕРЕСИ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Ключові слова: природне право, законні інтереси, трудові правовідносини

Соціально-економічні зміни у державі позначилися на співвідношенні особистих, колективних, суспільних і державних інтересів у сфері використання праці громадян на підставі трудового договору. А отже, дослідження проблеми забезпечення балансу інтересів у трудових правовідносинах обумовлено: в соціальному плані – низькою соціальною ефективністю праці на пострадянському просторі; розходженням в уявленнях про кадрову політику та управління кадрами, що призводить до безкінечних нарікань на законодавство; в теоретико-правовому плані – ключовою задачею сучасного трудового права як науки є опрацювання правових ідей та можливостей, закладених у праві з метою напрацювання моделей забезпечення балансу інтересів працівника, роботодавця, трудового колективу, держави та суспільства у трудових правовідносинах; у практичному аспекті – з усією гостротою стоїть завдання по забезпеченню реалізації прав та законних інтересів працівника.

На жаль, означеній проблемі у науці приділяється недостатньо уваги. Саме тому основні її сьгоднішні положення та висновки ґрунтуються на аналізі чинного законодавства та роботах О.І. Процевського. Виходячи з цього, метою роботи є пошук шляхів у вирішенні цієї проблеми, що зумовило постановку наступних взаємопов'язаних завдань:

1) з'ясувати природу інтересів працівника, роботодавця, держави трудового колективу та суспільства у трудовій сфері;

2) проаналізувати чи надає чинне законодавство правові можливості задовольнити ці інтереси;

3) визначити міру взаємних вимог між працівником та роботодавцем у трудових правовідносинах.

Наукова новизна одержаних у роботі результатів визначається запропонованим визначенням поняття «законний інтерес» учасників трудових правовідносин та класифікація цих інтересів. Разом із тим, нами розроблена структурна модель забезпечення балансу інтересів у трудовій сфері.

Перше, «інтерес – цілеспрямоване відношення людини до будь-якого об'єкту його потреби. Інтерес залежить від умов буття людини, відображає необхідність для його життя предметів оточуючого світу» [1, с.107]. Отже, «інтерес» слід розглядати через необхідність та потребу. Тому щоб глибше зрозуміти значення інтересу у трудовій сфері слід згадати, що основною ознакою праці є необхідність, заданість процесу об'єктивністю, біологічними основами самої людини, внаслідок яких вона змушена їсти, пити, одягатися, мати житло тощо. Тому, щоб задовольнити ці потреби, людині необхідно працювати, а відповідно до цього право на працю є природним правом людини. Метою праці є створення можливостей для підвищення добробуту, поліпшення побуту і умов самої праці. Але праця як спосіб життєдіяльності не обмежується функцією створення людиною предметного світу задля забезпечення необхідних умов існування, вона є також процесом творення людини як особистості, як соціальної істоти, а не лише як біологічного організму. Процес формування людини як особистості завдячує саме праці, яка може здійснюватися лише на основі соціальних зв'язків. При цьому, однією з необхідних умов трудової діяльності людини є мотив, бо процес діяльності тим чи іншим чином підпорядкований свідомій меті. Зовнішні суб'єктивні та об'єктивні фактори тією чи іншою мірою впливають на психіку людини і тим самим формують її поведінку. Інтерес, у свою чергу, є опосередкований потребами, мотивами, метою, засобами здійснення, вміннями та навичками. Тому, праця була і залишається основною умовою буття людини і суспільства, характерною ознакою соціальності і засобом самоствердження.

Друге: держава, як суверенне, політико-

територіальне об'єднання громадян, створена з метою забезпечення соціальних, групових інтересів членів суспільства. За своєю соціальною природою вона покликана забезпечити максимальний компроміс інтересів у соціально неоднорідному суспільстві. Інструментарієм цього компромісу виступає право. Закріплюючи у Конституції право на працю, держава не обмежила його у формах суспільної праці. Так, поряд із працею на підставі трудового договору існують й інші форми, наприклад, підприємництво, але саме у трудових правовідносинах більшість громадян реалізує свої здібності до праці, укладаючи трудові договори з роботодавцями. І тут ми погоджуємося з твердженням В. Андріїва про те, що «держава і право були створені суспільством для того, щоб забезпечити природні права усіх і кожного члена даного суспільства» [2, с.68]. Разом із тим, як наголошує О.І. Процевський, «свою регулятивну функцію право здійснює шляхом встановлення правил поведінки, через передбачення їх суб'єктивних прав і обов'язків, які й визначають зміст правовідносин» [3, с.65]. Отже, одним з інтересів держави у трудовій сфері, є потреба у створенні правових умов та можливостей для досягнення компромісу інтересів працівника та роботодавця з метою виконання свого призначення у суспільстві.

На нашу думку, соціальна природа трудової діяльності є ключовим елементом активності суспільства. А підвищення ефективності праці та якості життя з її допомогою є інтересом суспільства у трудовій сфері. Але, «зміст соціального життя в суспільстві кардинально змінив уявлення про стабільність трудових відносин, пише О.І. Процевський, і як наслідок, на «ринку праці» одночасно опинилися мільйони колишніх працівників усіх сфер народного господарства» [4, с.39]. Ми вважаємо, що саме падіння моральних цінностей в нашій державі призвело до того, що ми забули, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [5]. А якщо це так, то і реалізація природного права на працю має забезпечити людині гідне життя. Більш того, розвиток будь-якої держави неможливий без трудової активності. Зайнятість населення та

можливість реалізації права на працю кожного громадянина і є головною потребою суспільства. Але якщо говорити про колективні інтереси у трудових правовідносинах, то, перш за все, слід вести мову про інтереси трудового колективу. В сучасних умовах набуває актуальності соціальне партнерство і саме трудовий колектив повинен проявляти тут активність. «Саме в участі трудового колективу у розподілі чистого прибутку підприємства закладені підвалини розумного балансу інтересів роботодавців і працівників» [6, с.62]. Ми погоджуємося з цією думкою та вважаємо, що вищенаведене вказує на те, що колективні інтереси у трудовій сфері умовно можна поділити на інтереси суспільства та трудового колективу. Останні у свою чергу повинні спрямовуватися на захист прав та інтересів кожного члена трудового колективу.

Інтерес роботодавця, у переважній більшості, зосереджений в отриманні максимального прибутку від функціонування його підприємства, установи чи організації, що може бути досягнуто шляхом трудової активності працівників. Але разом із тим, слід мати на увазі, що ця активність, а відповідно й економічні якості людини пов'язані з інтелектуальною складовою та сформованою системою моральних і духовних цінностей. І тут важливо, що праця, як об'єкт трудових правовідносин, невід'ємно пов'язана з особою працівника, що її виконує. Метою роботодавця у даному випадку є використання усіх позитивних якостей працівника для отримання користі щодо свого інтересу. Саме на отримання зиску від трудової діяльності людини роботодавці спрямовують свої зусилля, укладаючи трудові договори з громадянами. Але для того, щоб максимально розкрити усі свої можливості та здібності в процесі праці (виробництва), працівник повинен мати інтерес до виконання тієї чи іншої роботи. А з цього неминуче випливає й потреба з'ясувати інтерес працівника до трудової діяльності на підставі трудового договору.

Одним із головних мотивів трудової діяльності людини є «можливість заробляти собі на життя працею» [5]. Отже, влаштуючись на роботу, пропонуючи роботодавцеві свою працю, людина досягає певної мети – отримати платню за роботу. Саме здатність людини до

праці надає їй можливість отримати плату за використання її здібностей в інтересах роботодавця й суспільства в цілому. Але не тільки матеріальна потреба у праці цікавить людину. Під потребою працівника слід розуміти не лише отримання заробітної плати для забезпечення своєї життєдіяльності, але й духовний розвиток й збагачення особи. На наш погляд, праця людини опосередковує, регулює і контролює не тільки обмін речовин з природою, але й обмін матеріальними і духовними благами між людьми. Не тільки процес «людина-природа», але й у зростаючому масштабі процес «людина-людина» становлять суть праці. Трудову діяльність не можна трактувати тільки як дію зі створення предметів, здатних задовольнити потреби людини, як спосіб добування прожитку, як господарську діяльність загалом. Поряд із роллю праці як об'єктивного процесу, що має зовнішні результати, не менш значущим є духовні та соціальні цінності. Природний зміст трудової діяльності працівника – це сукупність свідомих чуттєво-предметних дій спрямованих на практичне застосування своїх здібностей, самоствердження і розвитку у межах укладеного трудового договору. Наприклад, очевидно, що значну частину часу працівник проводить на роботі, тому обладнання робочого місця має відповідати не лише виробничим функціям, але

соціальним й фізіологічним потребам працюючого, зокрема, естетичний вигляд, наявність денного освітлення, дотримання санітарно-гігієнічних вимог щодо розміщення кількості устаткування та кількості працюючих. Або підвищення кваліфікація працівників дозволяє підвищити не лише рівень професійної обізнаності, але й компетентність працівника з метою залучення його до вирішення завдань у тій сфері, де він демонструє високий професійний рівень та навички. А це, у свою чергу, надає працівнику відчуття самореалізації. Разом із тим, різні люди різними засобами виконують однакову роботу, що доводить різноманітні можливості свідомості впливати на поведінку людей. І потреби працівників різняться між собою залежно від інтересів, здібностей, темпераменту і характеру особистості, а отже залежно від цього трудові договори працівників, на підставі яких виникають трудові правовідносини, мають бути індивідуалізованими.

По-третє, з вище викладеного неминуче впливає, що держава, суспільство, трудовий колектив та роботодавець можуть досягти своїх інтересів у трудовій сфері задовольнивши потреби працівника, а інтерес працівника, у свою чергу, може задовольнити досягнення певної мети у роботі, яка полягає у поєднання матеріальних та нематеріальних потреб (рис.).

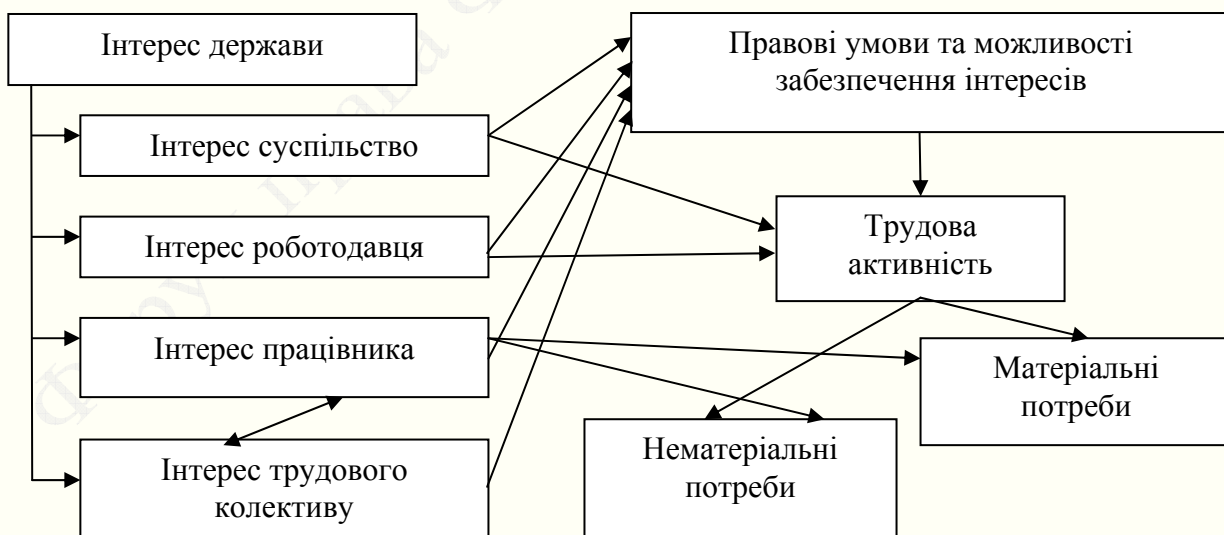


Рисунок - Модель забезпечення балансу інтересів у трудовій сфері

Так, виникає запитання: чи надає чинне трудове законодавство можливість забезпечити інтерес кожного окремого працівника? Відповідь - так. Розглянемо це, яким чином. Працівники, трудові колективи та роботодавці у колективних договорах чи угодах на партнерських засадах можуть закріпити будь-які взаємні зобов'язання у трудовій сфері, але лише ті, які не погіршують правового становища працівника у трудових правовідносинах. На рівні індивідуального регулювання трудових правовідносин право надає можливість працівнику та роботодавцю індивідуалізувати свої трудові правовідносини шляхом укладання письмового трудового договору, де поряд із необхідними умовами можуть бути відображені усі домовленості, вироблені сторонами. Але не все так просто. Які ж стимули можна покласти у зміст цих трудових договорів з метою підвищення трудової активності працівника? Відповідь на це питання нам бачиться такою: якщо поряд із матеріальними та фізіологічними потребами працівникові потрібне самоствердження, соціальний та духовний розвиток, тоді й стимули в його роботі можна поділити на матеріальні та нематеріальні.

Враховуючи наведене, дехто може наголосити на те, що потреби у людини нескінченні та майже не можуть бути задоволені у повному об'ємі. Це дійсно так. І тому держава у формі закону визначає необхідні вид та міру прав й обов'язків працівника та роботодавця у трудових правовідносинах, при цьому державні гарантії прав визначаються як мінімальні. Слідом за цим необхідно визначити, «як з'ясувати максимальну міру взаємних вимог учасників трудових правовідносин»? На нашу думку, такою мірою може бути «законний інтерес» учасника трудових правовідносин. Станом на сьогоднішні, законодавство не має такого визначення, тому надамо його самі. Якщо виходити з того, що інтерес - це суб'єктивне ставлення людини до її потреб (необхідних та бажаних), закон - це нормативний акт, який має найвищу юридичну силу, прийнятий у спеціальному порядку з метою встановлення правових засад у регулюванні суспільно значущих відносин в державі, а зв'язки між людьми регулюються законом лише за умов виникнення між ними певних правовідносин, то можна зробити висновок, що «законний інтерес»

має такі необхідні ознаки: виникає у правовідносинах; базується на визначених у законі правах та обов'язках; забезпечує найбільш важливі, необхідні потреби; має пріоритетне значення над іншими інтересами.

Отже, законний інтерес - це прагнення учасників правовідносин задовольнити свої найбільш важливі та необхідні потреби, основані на визначених у законі правах та обов'язках. Щодо законних інтересів учасників трудових правовідносин, то вони мають свою особливість, яка полягає у тому, що права та обов'язки учасників цих правовідносин визначаються не лише у законах та підзаконних актах, але й у локальних нормативних актах та індивідуальних трудових договорах. Роботодавець має право поліпшити правове становище працівника порівняно із законодавством шляхом надання йому за власний рахунок додаткових прав чи пільг. Це, на нашу думку, впливає зі змісту статті 9-1 Кодексу законів про працю України. Обмежень таких прав та пільг законодавство не містить, а відтак учасники трудових правовідносин вільні у виборі міри та форми таких додаткових прав чи пільг. А з цього й випливає, що: законний інтерес у трудових правовідносинах - це прагнення учасника цих відносин задовольнити свої потреби на основі прав й обов'язків, визначених у законодавстві та трудових договорах.

Класифікувати законні інтереси учасників трудових правовідносин можна таким чином:

1. За змістом - матеріальні, та нематеріальні.
2. За порядком встановлення - централізовані, локальні, індивідуальні.
3. За сферою дії - фізіологічні, соціальні, духовні.
4. За формою - грошові, натуральні.

Наведемо деякі із законних інтересів працівника.

Матеріальні, перелік яких надано законодавством, є такими: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата, зокрема - доплати, надбавки, компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; інші заохочувальні та компенсаційні виплати, зокрема - виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, грошові і матеріальні виплати, які не

передбачені законодавством [7].

Матеріальні у соціальній та духовній сферах, що отримують працівники за рахунок роботодавця: надання житла для працівників, медичне страхування, надання кредитів, оздоровлення працівників та членів їх сімей, проведення культурно-масових заходів, оплата вартості проїзду до роботи, харчування протягом робочого дня, тощо. При цьому для певного кола працівників надання житла чи оздоровлення дітей є більш вагомим стимулом, а ніж отримання премії за підсумками роботи за рік.

Нематеріальні інтереси працівників, що забезпечують фізіологічні потреби, такі: умови праці, режим праці та відпочинку.

Нематеріальні інтереси працівників що забезпечують соціальні потреби: публічне визнання здобутків, нагородження грамотами чи почесними листами, розміщення фото на дошці пошани, тощо.

Окремо слід наголосити, що взаємні права та обов'язки учасників правовідносин і заходи спрямовані на задоволення законних інтересів учасників цих правовідносин і реалізуються лише на підставі юридичних фактів.

Висновок: право людини на працю є природним правом, реалізація якого повинна забезпечити можливість гідного життя, яке окремі фізіологічні потреби також включають соціальні та духовні потреби. А забезпечення балансу інтересів у трудових правовідносинах може бути

досягнуто лише шляхом задоволення матеріальних та нематеріальних потреб працівника. При цьому чинним трудовим законодавством створені умови та правові можливості для забезпечення балансу інтересів у трудових правовідносинах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Словарь по этике /Под ред. И.С. Кона. –М.: Политиздат, 1983. –445 с.
2. Андрійів В. Природний характер трудових прав працівників // Право України. –2007. –№ 4. –С.67-71.
3. Процевський О. Окремі питання захисту прав на заробітну плату в судовому порядку // Право України. –2008. –№ 2. –С.64-69.
4. Процевський О. І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору // Зб. наук. праць Харк. нац. пед. ун-ту. -2006. -Вип.7. –С.39-42.
5. Конституція України. –К.: Український Центр Правничих Студій, 2006. –128 с.
6. Процевський О.І. Проект Трудового кодексу України та європейські стандарти оплати праці // Зб. наук. праць Харк. нац. пед. ун-ту. -2006. –Вип.6. –С.58-64.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. –1995. –№ 17. –Ст.121.

Костюченко О.Є. Природне право та законні інтереси у трудових правовідносинах // Форум права. -2008. -№ 2. –С.261-265 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08koeutp.pdf>

Досліджено природне право людини на працю та природу законних інтересів у трудових правовідносинах; акцентується увага на такій практичній задачі, як забезпечення реалізації прав та законних інтересів працівника.

Костюченко Е.Е. Естественное право и законные интересы в трудовых правоотношениях

Исследовано естественное право человека на работу и природу законных интересов в трудовых правоотношениях; акцентируется внимание на такой практической задаче, как обеспечение реализации прав и законных интересов работника.

Kostjuchenko E.E. Natural the right and legitimate interests in labor legal relationship

The natural human rights for work and a nature of legitimate interests in labor legal relationship are investigated; the attention to such practical problem, as maintenance of realization of rights and legitimate interests of the worker is accented.