

УДК 349.2: 316.1

О.Т. ПАНАСЮК, канд. юрид. наук, Київський університет імені Тараса Шевченка

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ДИНАМІКА ЗМІНИ ПРАВОРОЗУМІННЯ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Ключові слова: трудове право, праворозуміння, соціологічний аспект

Певні закономірності, які характеризують появу та функціонування трудового права, мають значення й сьогодні за умови їх розгляду та застосування на сучасних методологічних засадах.

Так, О.І. Процевський зазначає що, відносини між людьми в процесі праці, мають прояв у конкретних, з дня в день повторюваних діях, які потребують певної регламентації. При цьому суттєва роль в регламентації цих дій в умовах держави належить праву [1, с.5]. Вирішальним в такому аспекті є відповідь на питання: «Що таке трудове право?». Питому вагу сучасної методології, підґрунтя ефективного виконання конкретних завдань трудового права складає праворозуміння. Слід погодись із А.Д. Машковим, який вбачає безпосередній вплив праворозуміння на формування та функціонування держано-правової дійсності [2, с.330]. Це твердження не може не стосуватись трудового права України. Тому метою статті є дослідження динаміки зміни праворозуміння стосовно трудового права.

Для трудового права аспект праворозуміння є надзвичайно актуальним. Він зачіпає глибинні процеси усвідомлення сутності галузі в цілому, що безпосередньо пов'язано з визначенням її соціального призначення в сучасних умовах, конкретно-історичних завдань та мети тощо. Доказами актуальності аспекту праворозуміння слугує різноманіття наукових поглядів на розвиток трудового права, яке стосується питання методології предмету, включаючи проблему його детер-

мінованості, інші теоретичні аспекти трудового права та одночасно обумовлює особливості практичного застосування норм трудового права.

Прикладами вказаного висновку є конкретні висновки, позиції, пропозиції, сформульовані вченими-правознавцями та такі, що певною мірою виходять за межі існуючої доктрини праворозуміння. Такими науковими фактами, зокрема, є пропозиції визнати як джерело трудового права акти судових органів (П.Д. Пилипенко), змінити систему трудового права – поєднавши індивідуальне та колективне трудове право (Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна).

Науковцями піднімаються й більш глибокі питання стосовно ролі та завдань трудового права на сучасному етапі, зокрема, в контексті зміни поглядів на вчення про функції трудового права (В.І. Щербина). Зустрічаються приклади більш «кардинальних» пропозицій, зокрема, поєднання трудового та цивільного права (Р.А. Майданик).

Будь-який з подібних наукових викликів не може бути залишеним без уваги. Проте, остаточна відповідь щодо об'єктивності та достовірності жодної з пропозицій не можлива, виходячи тільки з існуючих доктринальних засад. Це стосується не тільки прийняття та спростування тих чи інших припущень, пропозицій, гіпотез, але й підтримки та розвитку наукових підходів у певному напрямку.

Доказом може слугувати спроба обґрунтувати в якості джерела трудового права акти судових органів. Авторами пропозиції наводяться приклади положень, які завдяки актам судових органів стали нормами трудового права. Привертає увагу наступний висновок: «...незважаючи на офіційне невизнання актів судової влади актами правотворчості, в Україні склались об'єктивні обставини для того, аби вважати джерелами трудового права окремі нормативні рішення вищих судових інстанцій – Конституційного Суду та Верховного Суду України» [3]. Виникає обґрунтоване запитання – якщо об'єктивні умови склались, то чому відсутнє визнання?

І що, врешті-решт, означає в такому контексті необхідне «офіційне визнання»?

Впевнено можна сказати, що відповідь на обидва запитання знаходиться у площині праворозуміння.

Сучасна наука трудового права України, незважаючи на наявний динамізм, викликаний динамікою історичних суспільних змін, у контексті праворозуміння має значне відставання, порівняно, наприклад, із наукою трудового права Російської Федерації. Частково цю обставину можна пояснити певною «інертністю» інших правових наук. Зокрема, філософії права, загальної теорії права. Обмежившись констатацією загальних особливостей різних доктрин праворозуміння, вони, як правило, не дають знань, які можна безпосередньо використовувати для побудови галузевої доктрини.

Але наука трудового права поєднує запозичений теоретичний та філософський досвід із самостійним шляхом в напрямку зміни праворозуміння, маючи для цього істотні історичні передумови та досягнення. При цьому можна впевнено говорити про той факт, що монопольного впливу лише однієї з доктрин праворозуміння на правову дійсність не було ніколи. Правильніше говорити про домінування тієї чи іншої доктрини серед інших у певний історичний період.

Сучасний період розвитку трудового права характеризується зміною домінант. Впевнено можна стверджувати, що найбільший вплив на розвиток науки трудового права та змісту норм трудового права має, насамперед, соціологічна школа права. Відразу слід зазначити, чому зазначається саме ця права доктрина. По-перше, в основу історії суспільного розвитку, під впливом якого формувалось право на території сучасної України, протягом другої половини 19-го - початку 20-го сторіччя були покладені світоглядницькі установки сформовані в межах цих вчень на державу та право. По-друге, трудові відносини, вчення про які як про предмет трудового права, сформоване під впливом робіт Л.С. Таля та інших правників того ча-

су, за своєю природою детерміновані об'єктивною виробничою та соціальною операцією, що складає основу суспільної організації праці.

Напевно можна стверджувати, що яскраво характеризує вектор історичного розвитку трудового права ідея про шлях розвитку соціального феномена права (автор – *трудового права*), яка висловлена одним із сучасних російських соціологів права Г.К. Варданянцем - від «боротьби за права» до «права на право» [4, с.31]. Соціологічна правова доктрина права приречена бути ідеологією трудових відносин.

На початку ХХ сторіччя право (а це означає, і прагалузі трудового права – робітниче право, фабрично-заводське законодавство) в значній мірі розвивались під впливом соціологічної доктрини праворозуміння. Це давало можливість при вирішенні так званого «робітничого питання» легалізувати самоврядницькі (ще далекі від виробничої демократії, широко критиковані радянською правовою наукою, але по-суті первісні) тенденції у розвитку трудових відносин – інститут фабричних старост, укладення тарифних (колективних) договорів й т.д.

Дана ситуація зберігалась й протягом першого десятиріччя існування Радянської держави. Визначаючи суть революційної диктатури пролетаріату, В.І. Ленін писав, що це є влада, не пов'язана ніякими законами, ставлячи таким чином об'єктивні суспільні відносини влади пролетаріату значно вище формального права [5].

Цей висновок підтверджується, наприклад, визначеннями трудового права та його предмету, які можна знайти у перших підручниках трудового права. Крім того, слід звернути увагу на досить розвинуту практику укладення колективних договорів, які за даними статистики у середині 20-х років відігравали більш вирішальну роль у регулюванні трудових відносин, ніж індивідуальні трудові договори. На перший план вийшли ознаки колективного договору, про які писав Л.С. Таль у 1909 році [6].

Приклад прояву соціологічного праворозуміння, сформований, зокрема, під впливом праці Є. Ерліха, знаходимо у професора Одеського інституту народного господарства І.В. Шерешевського: «Сукупність законів це тільки кістяк. Треба набрати йому плоти й надихнути його життям. Зрозуміти право можна тільки вийшовши з громадських стосунків, що їхньою формою є воно» [7].

Зміна домінуючих чинників у доктрини праворозуміння все ж таки поступово відбувалась. Показником цього процесу слід визначити припинення з початку 30-х років практики укладення колективних договорів. Крім того, слід вказати, що наукові праці в галузі трудового права мали схоластичну методологію, яка певною мірою приховувала нагальні проблеми трудових відносин за власне догматичними правовими питаннями, що у 1938 році отримало розвиток та підтвердження у матеріалах відомої загальносоюзної наради.

Набравши певного розвитку, радянське праворозуміння, засноване на домінуванні методології економіко-політичного детермінізму по відношенню до явищ надбудови (одним із яких є трудове право), зберігалось протягом всієї історії радянського трудового права. Цей процес мав значну силу. Власне це не створювало значних перешкод для розвитку соціологічного праворозуміння. Проте, його «плоди» зростають і сьогодні.

Саме період 20-30 років у розвитку права пояснює відмінності системи радянського трудового права, певною мірою сучасного трудового права та методології побудови системи інститутів багатьох європейських країн, які утворюють так зване Labour Law, Emploment Law. Методологія останніх формувалась під активним впливом соціологічної школи. Вододілом є погляди на систему джерел трудового права, формування основних засад соціального партнерства, соціальної відповідальності роботодавця та ін.

Але, слід повторити, що за усіх умов була монополія. А це означає, що не так вже складно знайти у розвитку трудового права

приклад прояву інших доктрин праворозуміння.

У радянській правовій науці, відповідно до політичних установок, зокрема, постанови ЦК КПРС 1967 р. «Про заходи щодо подальшого розвитку суспільних наук та підвищенню їх ролі у комуністичному будівництві», отримали розвиток конкретні соціальні дослідження суспільних відносин, які допомагають більш глибокому дослідженню правопорядку та застосування юридичних норм [8].

У методології трудового права це набуло розвиток у вигляді вчення про прийоми дослідження ефективності норм трудового права. Зокрема, цьому були присвячені праці В.І. Нікітинського, О.В. Смирнова, В.В. Глазиріна та інших. Наслідком їх, зокрема, стала доведеність неефективності норм про закріплення кадрів [9, с.61].

Окрему увагу експериментальним нормам трудового права присвячені праці Р.І. Кондратьєва. В контексті предмета трудового права зміна пріоритетності у праворозумінні знайшла відображення у працях О.І. Процевського. Так, О.І. Процевський сформулював певний методологічний постулат, який полягає у тому, що чим повніше норми права відображають об'єктивні умови, в яких здійснюється суспільні відносини, тим ефективніше правове регулювання [10]. Досліджуючи предмет трудового права, О.І. Процевський використав у якості об'єкту аналізу закономірності виникнення та класифікації соціальних зв'язків в процесі праці – основний об'єкт для соціологічного праворозуміння [1, с.5].

Слід навести деякі з зазначених закономірностей: у змісті, структурі відносин із приводу праці належить життю людей як безпосередньому змісту відносин у суспільстві, а це означає відповідність потребам та інтересам; трудові відносини відображають однакове ставлення усіх громадян суспільства до засобів виробництва та всьому суспільному прибутку, єдині за своєю природою суспільно-трудова відносини мають розбіжності в залежності від форм власності, трудовими є

не усі відносини, а лише ті з них, які виникли як результат суспільної форми праці; предмет трудового права як соціальна система залежить від матеріальних умов життя та інтересів класів, які стоять у владі, процес праці як система людського спілкування, яка включає не тільки людину, а й його діяльність та умови праці [1, с.8, 11-13].

У О.І. Процевського можна знайти визначення права у дусі соціологічного праворозуміння - право є суспільна форма соціальних відносин, яка виникає на основі класових інтересів, точніше інтересів пануючого класу, яка має вираз державною владою [1, с.12-13]. Власне, такий підхід дозволив поділити відносини, які складають предмет трудового права, на три групи: відносини, які виникають в результаті реалізації права на працю; відносини, які характеризують в подальшому розвиток та забезпечення здібності до праці, товариську взаємодопомогу та (соціалістичне) змагання; відносини, які спрямовані на розвиток, вдосконалення процесу праці та здійснення контролю за мірою праці та мірою споживання.

Розвиток трудового права під впливом доктрини соціологічного праворозуміння мав вираз як у площині доктрини, так і в сфері правозастосування.

У текстах нормативних актів існує значна кількість прикладів поглядів на трудове право як на «живе право», основу якого складає внутрішній порядок підприємства (трудового колективу як певного союзу). Зокрема, стаття 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дає визначення колективного трудового спору (конфлікту) як розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю. Стаття 1 Закону України «Про колективні договори та угоди»

закріплює характеристики колективного договору як угоди, яка укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Реальність, об'єктивність, фактичність відносин, врегульованих таким чином, значно розширює коло відносин, пов'язаних із безпосередніми трудовому, ставлячи їх, шляхом певного ігнорування пов'язаності, похідного характеру, на перший план галузевої детермінації трудового права та його соціальної ролі.

Заслужують на увагу погляди на проблему праворозуміння російських вчених-фахівців в галузі трудового права. Зокрема, не можна не згадати одного з авторитетніших радянських вчених-трудоваків Р.З. Лівшиця, який підтримував погляди на право як на трирівневу структуру, окремо виділяючи третій рівень – суспільні відносини, які регулюються нормами [9, с.2, 14]. В працях В.М. Лебедева, А.М. Лушнікова безпосереднім чином формулюються основи соціологічної доктрини праворозуміння [11]. Безумовно, позитивний досвід слід ретельно вивчати та використовувати.

Вище викладене в більшій мірі присвячено впливу на трудове право соціологічної школи праворозуміння. Трудове право України повинно бути визначено за допомогою методології, яка сформована на підставі соціологічного праворозуміння. Це дозволить як на рівні теорії, так і на рівні практики вирішити багато існуючих суперечностей, реалізувати висунуті пропозиції щодо їх подальшого розвитку.

При цьому слід стверджувати ту обставину, що жодна з доктрин праворозуміння не має права на монополію. Слід погодитись із думкою Р.З. Лівшиця щодо можливості теоретичного вирішення завдання синтезування в одній узагальнюючій конструкції різних підходів до права [9, с.52].

Цей висновок відомого вченого ілюструє

доктрину інтегрованого праворозуміння, яка заснована на необхідності поєднання різних наукових підходів. І хоча такий підхід посилює методологічний постмодернізм, він може дати позитивні результати впливу на розвиток трудового права за умови чіткого усвідомлення позитивних якостей кожної з можливих для застосування по відношенню до трудового права доктрин праворозуміння.

Розгляд впливу на трудове право з боку концепції природного правового праворозуміння є одним із напрямків подальших досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.
2. Машков А. Проблемы теории державы і права. Основи : курс лекцій / А. Машков. – К. : Четверта хвиля, 2008.
3. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д.Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре»,

2004. – 536 с.

4. Варданыц Г. К. Социологическая теория права : монография / Г. К. Варданыц. – М. : Академический Проект, 2007. – 439 с. (Технологии).
5. Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Том 37. Июль 1918 - март 1919 / В. И. Ленин. – М. : Политиздат, 1974.
6. Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права / Л. С. Таль. - СПб., 1909.
7. Шерешевський І. В. Основи трудового права / І. В. Шерешевський. – Харків : Юрид. вид-во НКЮ УСРР, 1930.
8. Явич Л. С. Социология и право / Л. С. Явич // Правоведение. - 1970. - № 4. - С. 15-23.
9. Лившиц Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – 2-е изд. – М. : Изд-во БЕК, 2001. – 224 с.
10. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 1972. - 288 с.
11. Лебедев В. М. Социологическая школа трудового права России / В. М. Лебедев // Правоведение. - 2006. - № 4. - С. 68-72.

Панасюк О. Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект / О. Т. Панасюк // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 480–484 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09potrsa.pdf>

Розглянуті сучасні методологічні засади проблеми праворозуміння в галузі трудового права.

Панасюк О.Т. Трудовое право и динамика изменения правопонимания: социологический аспект

Рассмотрены современные методологические основы проблемы правопонимания в области трудового права.

Panasjuk O.T. The Labor Law and Dynamics of Change Understanding of the Law: Sociological Aspect

Modern methodological bases of a problem understanding of the law in the field of the labor right are considered.