

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2020.32.07>orcid.org/0000-0001-7008-2740

© Гапочка К.В., 2020

К.В. Гапочка

**ІНТЕРЕС ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА
КАТЕГОРІЯ, ЩО ВИЗНАЧАЄ
СПРЯМОВАНІСТЬ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПРАВА УКРАЇНИ**

К. Harochka

**INTEREST AS A FUNDAMENTAL CATEGORY
THAT DETERMINES THE DIRECTION
OF DEVELOPMENT OF LABOR LAW
IN UKRAINE**

Анотація. Метою статті є характеристика інтересу як фундаментальної категорії, що визначає спрямованість розвитку трудового права України; визначення суб'єкта, інтереси якого мають відобразитись у майбутньому кодифікованому акті, що регулює трудові та похідні від них відносини в Україні. У дослідженні автор доходить висновку, що норма трудового права, незалежно від того, ким вона напрацьовується й ким приймається, не має відповідати інтересам лише працівників чи роботодавців і тим більше нормотворців, а має відображати власні інтереси тих суб'єктів, відносини за участі яких вона регулює: працівника та роботодавця. Зважаючи на часткову різновекторність їхніх інтересів, у приведенні їх до спільного знаменника визначальну роль відіграє соціальний діалог, елементи якого закладені для використання на всіх етапах нормотворення.

Ключові слова: інтерес, воля, баланс інтересів, норми трудового права, працівник, роботодавець, соціальний діалог.

Аннотация. Целью статьи выступают характеристика интереса как фундаментальной категории, которая определяет направленность развития трудового права Украины; определение субъекта, интересы которого должны отражаться в будущем кодифицированном акте, регулирующем трудовые и производные от них отношения в Украине. В ходе исследования автор приходит к выводу, что норма трудового права, независимо от того, кем она наработывается и кем принимается, не может отражать интересы только работников или только работодателей и тем более нормотворцев, а должна отображать собственные интересы тех субъектов, отношения с участием которых она регулирует: работника и работодателя. Несмотря на частичную разновекторность их интересов, в приведении их к общему знаменателю определяющую роль играет социальный диалог, элементы которого заложены для использования на всех этапах нормотворчества.

Ключевые слова: интерес, воля, баланс интересов, нормы трудового права, работник, работодатель, социальный диалог.

Abstract. The purpose of this article is to characterize the interest as a fundamental category that determines the direction of development of labor law in Ukraine and determine the

subject whose interests should be reflected in the future codified act governing labor and related relations in Ukraine. Based on the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and scientific sources, the author establishes why the norms of labor law should be created (which, as we know, include acts of social dialogue) and what they should broadcast. In the course of the research the author concludes that the norm of labor law, regardless of who it is developed and adopted, should not reflect the interests of only employees or only employers and, moreover, rulemakers, but should reflect the interests of those , it regulates. Such entities are the employee and the employer. Given the partial diversity of their interests, social dialogue plays a decisive role in bringing them to a common denominator, the elements of which are laid down for use at all stages of rule-making.

Keywords: interest, will, balance of interests, labor law, employee, employer, social dialogue.

Постановка проблеми. Численні спроби прийняти новий кодифікований акт, що став би засадою побудови реформованої галузі трудового права, які не призводять до бажаного результату, свідчать про відсутність правильного усвідомлення відправного моменту в цьому процесі, про перехід до встановлення механізмів правового регулювання за відсутності визначення, що і з якою метою вони мають регулювати. Відповіді саме на ці запитання має дати оптимальний вектор побудови концепції майбутнього кодифікованого акта і, як наслідок, змісту майбутніх норм трудового права.

Таким чином, розпочата реформа трудового законодавства, що перманентно відбувається в Україні ще з часів отримання незалежності, і не може прийти до свого логічного завершення, ставить на порядку денному актуальне питання, що потребує негайної відповіді: чиї інтереси мають відстоювати норми права в царині регулювання найманої праці?

Відповідь на це запитання є ключовим для досягнення позитивних результатів зазначеної реформи, оскільки те, що ми маємо сьогодні, на порозі двадцятирічного ювілею незалежності України, не дозволяє звітувати про успіхи в розвитку трудового законодавства та галузі трудового права.

Зазначене обґрунтовує актуальність проведення наукових досліджень щодо визначення інтересу та його ролі в досягненні ефективних результатів реформування трудового законодавства та права.

Аналіз останніх досліджень. Маємо констатувати: інтерес у трудовому праві не отримав належної уваги з боку науковців. Йому певною мірою, а саме в частині належності працівникам, присвячені хіба що роботи Л.О. Золотухіної, результатом чого стала її кандидатська дисертація 2007 р. [1]; роботи О.О. Коваленко 2008 р., присвячені балансу інтересів сторін трудового договору [2], [3].

Також питанням інтересу в правовому регулюванні трудових відносин займалася Н.Д. Гетьманцева 2012 р. [4]. Останніми публікаціями в цьому напрямі є стаття А.В. Андрушко, у якій пояснюється поняття «баланс інтересів» у контексті трудового права [5], стаття М. Сокола, В. Ходачинського, у якій розглядаються ознаки законного інтересу в трудовому праві [6].

Однак інтерес як фундаментальна категорія, яка визначає спрямованість розвитку трудового права, що задає вектор побудови змісту майбутнього кодифікованого акта, який регулює відносини у сфері найманої праці, а отже, і вектор розвитку правового регулювання, предметом сучасних наукових публікацій зараз не є, незважаючи на активні зусилля і можновладців, і науковців у прийнятті нового базового нормативно-правового акта. У науці це питання не порушувалося з 2008 р.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Зазначене обумовлює мету статті: охарактеризувати інтерес як фундаментальну категорію, що визначає спрямованість розвитку трудового права України та з'ясувати, чиї інтереси мають відображатись у майбутньому кодифікованому акті, що регулює трудові та похідні від них відносини в Україні.

Виклад основного матеріалу. «Основний закон нашої держави, підкреслюючи пріоритет прав і свобод людини, зробив акцент на соціальному напрямі розвитку всіх сфер суспільного життя» [7, с. 40]. Із цією тезою варто погодитись, адже відповідно до ст. 3 Конституції України «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їхні 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» [8, ст. 3].

Це означає, що право як регулятор суспільних відносин не тільки відображає волю народу, який відповідно до ст. 5 Конституції України є «носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні» [8, ст. 5], але й має спрямовуватись на справдження, охорону та захист цих прав і свобод. Саме цей шлях дозволить розбудувувати в Україні ту демократичну державу, якою вона визначена у ст. 1 Конституції України [6], та побудувати громадянське суспільство.

А.В. Андрушко наголошує, що в теорії права передумовою формування громадянського суспільства, основою зародження демократії, базисом у співвідношенні влади і свободи є баланс інтересів [5, с. 109]. Аналізуючи баланс інтересів у праві, учена пропонує таке визначення цього поняття: «Баланс інтересів – це такий охоронюваний правовий зв'язок, коли інтересу однієї сторони кореспондує (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а урівноважують їх передбачені в законі особливі погоджувально-примирні способи захисту. Правовий зміст поняття – баланс інтересів, зашифрований у генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає в його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав та законних інтересів працівника» [3, с.119].

Таким чином, говорячи про баланс інтересів, авторка вказує на правовий зв'язок між сторонами у вигляді кореспондуючих інтересів, різновекторність яких корелюється за допомогою особливих способів захисту, передбачених у

законодавстві, що допомагають знайти спільне начало бачення результату дій різних суб'єктів, які беруть участь у певних відносинах. До того ж мірилом, пріоритетом усе ж, на думку А.В. Андрушко, залишаються, як це повелося з часів зародження трудового права, права та законні інтереси працівника.

Значно раніше – майже на 10 років, О.О. Коваленко справедливо зазначила: «якщо сторони трудового договору будуть реалізовувати власні інтереси без шкоди одна одній – суспільство і держава певною мірою будуть застережені від соціальних потрясінь, а отже, такий стан речей надасть перспективну можливість для сталого стабільного розвитку країни та для реалізації конструктивного соціального діалогу в ній» [2, с. 107]. Також науковиця влучно зазначила, що саме баланс інтересів сторін трудових відносин може забезпечити вдосконалення правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а «саме збалансований підхід окреслює позитивні перспективи розвитку трудового права й наближає Україну до європейського співтовариства.

Сучасні розвинені європейські країни пишаються не тільки розвинутою ринковою економікою, а також її соціальною спрямованістю, яка досягається насамперед заходами щодо поліпшення правового становища працівників» [3, с. 54].

Як бачимо, наявність балансу інтересів у трудовому праві характеризує його сприятливі можливості для розвитку. Водночас роль власне інтересу в існуванні та розвитку права є не менш визначальною. Адже, як суспільне явище, право є формою втілення суспільно значущих інтересів. Як справедливо визначено Н.Д. Гетьманцевою, «усі суспільні явища та процеси пов'язані з діяльністю людей. Їхні організації та структури завжди діють у відповідних інтересах. Будь-який закон, як і всі інші правові акти, пронизаний різними соціальними інтересами» [4, с. 66].

Таким чином, норми права відображають прагнення, потреби того суб'єкта чи тих суб'єктів, хто є джерелом влади в державі. Відповідно до згаданої раніше ст. 3 Конституції України, таким джерелом влади в нашій країні є народ [8, ст. 5]. Отже, саме його потреби й прагнення, що формують інтерес, мають визначати зміст загальнообов'язкових правил поведінки, санкціонованих державою, – норм права. І саме цей інтерес, власне, і буде визначати спрямованість змісту норм права.

До того ж не можна не погодитись із тим, що «право є вольовим явищем, а отже, його виникнення знаходиться в сфері вольової діяльності законодавця, у свідомості якого відображаються об'єктивно наявні інтереси» [4, с. 68]. Тобто, хоча право й твориться певним суб'єктом – законодавцем, воно відображає не його суб'єктивні інтереси, а інтереси народу України – інтереси об'єктивні, що за своєю характеристикою уособлюють те узагальнене, максимально близьке більшості з цієї суспільної організації суб'єктів, уявлення про те, що має охороняти та захищати певне правило. І справа законодавця як

представника народу – трансформувати через свою діяльність волю народу, оформити її в норму права з тим змістом, який уособлює інтерес народу України.

Що стосується інтересу в трудовому праві, то за визначенням Л.О. Золотухіної, – це результат відображення в діяльності суб'єктів трудового права об'єктивних умов їхнього існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб цих суб'єктів [1, с. 6]. Як бачимо, наголошується саме на об'єктивності, – не деякому, прийнятному для більшості суб'єктів трудового права, що становлять певну суспільну організацію, результаті. Також варто зауважити, що зазначене поняття є таким, що охоплює всі можливі варіанти інтересу в трудовому праві, різні варіанти способів його втілення. Але, варто погодитись і з визначенням, що надається М. Соколом, В. Ходачинським, які вважають, що «термін “інтерес” (“законний інтерес”), означає можливість суб'єкта трудового права задовольнити своє право-прагнення в такий спосіб, як переговорний процес, примирювально-погоджувальна процедура» [6, с. 98]. Видається, останнє є формулою, яка ставить крапку у вигляді наслідків складної процедури викристалізованого результату знайдення спільного бачення щодо тих потреб, які мають задовільнити більшість суб'єктів, що беруть участь у складній системі відносин, які охоплюються предметом трудового права.

Саме переговорний процес дозволяє домовитися суб'єктам щодо визначення змісту норм та їхнього встановлення через систему соціального діалогу, на якій будується сучасне трудове право, не ігнорувати думку опонента, а прийняти її до відома та врахувати, щоб відкоригувати свої потреби таким чином, аби його інтерес було враховано. Звичайно, акти соціального діалогу не є актами законодавця, але варто згадати ще ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», яка передбачила участь профспілок у виробленні змісту «державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту», проєктів «законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» через урахування пропозицій відповідними органами виконавчої, проєктів «нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [9, ст. 21].

Зміст цієї статті підтверджує нашу думку про соціальний діалог як спосіб узгодження інтересів сторін соціально-трудова відносин, інших суб'єктів трудового права та їхнього врахування у формулюванні змісту норм трудового права.

Для досягнення мети нашого дослідження важливо було зрозуміти, для чого мають установлюватися норми трудового права (до яких, як відомо, належать і акти соціального діалогу) та що вони мають транслювати. Так-от наші роздуми призводять до висновку, що норма трудового права, незалежно

від того, ким вона напрацьовуються й ким приймається, має відображати інтереси всіх зацікавлених у ній, як у правилі поведінці, суб'єктів.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Проведене у цій роботі дослідження дозволяє зробити певні висновки.

1. Норми сучасного трудового права не мають відображати інтереси лише працівників, незважаючи на витоки трудового права, бо класова боротьба робочих за свої права має відійти в минуле, як і та суспільна формація, у якій це відбувалось, і протиставлення інтересів працівників інтересам роботодавців буде розпалювати протистояння між ними, а не сприяти соціальному діалогу, а отже, буде чинити перепони на шляху розбудови економіки через трудові спори (конфлікти).

2. Норми сучасного трудового права не мають відображати інтереси лише роботодавців, незважаючи на ті ризики підприємницької діяльності, які, особливо в ці економічно нестабільні часи, несуть роботодавці, бо успіх їхнього бізнесу залежить і від результатів роботи працівників також. Людська праця є не меншою детермінантою процвітання бізнесу, ніж капітал, у створенні якого, до речі, беруть участь своєю працею саме працівники – особи, що працюють за трудовим договором та саме в цій формі заробляють собі на життя і яких більшість в Україні.

3. Норми сучасного трудового права не мають відображати інтереси законодавця, бо він не є джерелом влади в Україні, а є лише представником народу, якому ця влада належить, і який є її джерелом, а отже, він не має власного інтересу в цих відносинах, а лише транслює інтерес народу.

4. Норми сучасного трудового права мають відображати власні інтереси тих суб'єктів, відносини за участі яких, воно регулює. Такими суб'єктами є працівник і роботодавець. Зважаючи на часткову різновекторність їхніх інтересів, у приведенні їх до спільного знаменника визначальну роль відіграє соціальний діалог, елементи якого закладені для використання на всіх етапах нормотворення. Саме соціальний діалог здатен узгодити ці інтереси, об'єднати через перспективне спільне благо для сторін соціально-трудова відносин та надати той варіант інтересу, який має відтворитися в нормах трудового права та стати фундаментальною категорією, що визначає спрямованість розвитку трудового права України. А отже, саме цей спільний інтерес має бути фундаментом в побудові змісту майбутнього кодифікованого акта, що регулює трудові та похідні від них відносини в Україні.

Література

1. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. ... наук. ступ. канд. юрид. наук. Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 19 с.; 2. Коваленко О.О. Окремі питання співвідношення інтересів сторін при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія:

«Право». Харків, 2008. № 817. Вип. 1 (3). С. 103–107; **3.** Коваленко О.О. Баланс інтересів як концептуальна засада побудови нового Трудового кодексу України. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції (22–24 травня 2008 р.) / за ред. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С. 52–54; **4.** Гетьманцева Н.Д. Інтерес в правовому регулюванні трудових відносин. Науковий вісник Чернівецького університету. 2012. Вип. 618. Правознавство. С. 66–70; **5.** Андрушко А.В. «Баланс інтересів учасників»: експлікація поняття в контексті трудового права. Науковий збірник Хмельницького університету управління і права. Університетські наукові записки. 2015. № 1. С. 109–119; **6.** Сокол М., Ходачинський В. Поняття та ознаки законного інтересу у трудовому праві. Історико-правовий часопис. 2018. № 2. С. 85–99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch_2018_2_21; **7.** Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. Науковий збірник Хмельницького університету управління і права «Університетські наукові записки». 2016. № 59. С. 39–51; **8.** Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>; **9.** Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.