

УДК 349.2

DOI: 10.31359/2411-5584-2019-36-1-121

О. Є. КОСТЮЧЕНКО

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільного права та процесу
Університету державної фіскальної служби
України

Україна, м. Ірпінь

e-mail: A09111975@i.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8244-3563>



НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ЦІННІСНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ЙОГО НОРМ¹

У статті наголошується, що соціальне призначення трудового права це орієнтація його норм на пріоритет природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників. Виділено теоретичні і практичні проблеми реалізації соціального призначення трудового права, та забезпечення трудових прав і законних інте-ресів працівників в Україні. Висвітлюються договірні форми та способи реалізації соціального призначення трудового права.

Ключові слова: соціальне призначення трудового права, трудові права, право на працю, трудові відносини, колективні угоди і договори.

Постановка проблеми. З часу проголошення незалежності України вітчизняне трудове законодавство постійно змінюється та вдосконалюється, однак такі процеси призвели до нестабільності у трудових та пов'язаних з ними відносинах і втрату нормами трудового права здатності надавати відносинам стійкого прогнозованого характеру. Усе це призвело до накопичення

¹ © Костюченко О. Є., 2019. Стаття публікується на умовах ліцензії Creative Commons – Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Статтю розміщено на сайті збірника: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.

низки проблем у реалізації соціального призначення трудового права в Україні. Причин цьому багато, але головна – відсутність чіткого розуміння соціального призначення трудового права та необхідності орієнтування трудового законодавства на пріоритет природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роботи таких науковців, як: М. І. Іншин і В. І. Щербина [1], Є. О. Костюченко [2], О. І. Процевський [3], Н. Д. Гетьманцева [4], Б. А. Римар [5] та інших свідчать, що соціальне спрямування трудового права тривалий час є дискусійною проблематикою в науці. Однак до сьогодні соціальне призначення трудового права України чітко не визначено, і тому науковий пошук шляхів його реалізації залишається актуальною науковою тематикою, що має на меті забезпечити вирішення практичної проблеми – створення працівникам справедливих умов праці.

Формулювання цілей. Метою цієї статті є обґрунтування соціального спрямування трудового права, що визначально впливає на формування державної політики в сфері праці та вимагає перегляду чинного трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Як справедливо стверджують М. І. Іншин та В. І. Щербина, «нині в Україні тенденція до “вимивання соціальної справедливості” з права – це стійка тенденція, що призводить до вкрай невтішних соціально-психологічних та економічних наслідків» [1, с. 237]. Певною мірою вирішити таку проблему дозволяє концепція соціального призначення трудового права, що є способом закріплення, гарантування, реалізації, охорони і захисту пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівника, спрямована інтегрувати ціннісну орієнтацію норм трудового права у трудове законодавство України та практику його застосування [2]. Пошук шляхів соціалізації трудових правовідносин через правове моделювання доводить необхідність їхнього розвитку на засадах партнерства, що надає можливість у правотворчій та практичній діяльності напрацювати низку правових моделей реалізації соціального призначення трудового права та досягти соціально значущих цілей.

В умовах розбудови ринкової економіки Україна опинилась у стані перманентної реформи. І вже сьогодні «панування капіталу над людиною праці» відчувається доволі гостро. Це призводить до соціальних збурень працівників, руйнування соціальних зв'язків між працівниками, роботодавцями та державою, і, врешті-решт, механізм правового регулювання трудових правовідносин втрачає свій нормативний вплив на волю та свідомість учасників відносин у сфері праці. Тому необхідність розвитку відносин у сфері праці загалом та

оновлення їх по суті вимагають перегляду не лише законодавства про працю, а й сучасної ідеології, що має закладатися в норми трудового права.

Роль держави в регулюванні трудових правовідносин має бути зосереджена на створенні правових умов у трудовому законодавстві, здатних реалізувати «юридично гарантовану і державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці в соціально-трудо-вих партнерських з роботодавцем відносинах... та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї» [3, с. 6]. А отже, соціальне призначення трудового права не повинно змінюватися залежно від стану економіки країни, бо воно базується на визнанні людини соціальною цінністю, а соціально-трудо-вих прав працівника необхідною умовою демократичного розвитку суспільства. Зміна соціального призначення трудового права призводить до негативних наслідків у сфері соціальної безпеки як складової національної безпеки держави, і тому незалежно від соціально-економічних умов розвитку держави забезпечення незмінності його реалізації є ключовим завданням держави задля збереження миру і злагоди між учасниками відносин у сфері праці та суспільства загалом.

О. І. Процевський обґрунтовано довів, що соціальне призначення права на працю, зокрема, і трудового права взагалі визначає їх місію в суспільстві, що нормативно закріплює держава. Це пояснюється також тією обставиною, що з правом на працю пов'язане право на достойне життя людини, без права на працю всі інші права втрачають будь-який сенс. Щодо місця права на працю в житті кожної людини свідчить уся історія людства, що підтверджує міжнародне і національне законодавство [3, с. 52]. Акцентує увагу на соціальному призначенні трудового права й Н. Д. Гетьманцева, яка аргументовано доводить, що «соціальне призначення (спрямованість) галузі трудового права відобразилось на характері і системі компонентів, що об'єктивно обумовлюють єдність засад приватного й публічного та визначають якісні показники у перевазі імперативних чи диспозитивних норм, що потребують специфічних способів регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин у їх поєднанні (співвідношенні), завдяки яким розкривається правовий зміст галузі» [4, с. 284].

Наведене свідчить, що перегляд і оновлення державної ідеології у регулюванні праці з акцентом на концепцію соціального призначення трудового права дозволить забезпечити ефективне правове регулювання через правові засоби його реалізації, договірні форми та розвиток соціального партнерства у сфері праці. Для забезпечення в Україні множинності договірних форм за-

лучення до праці актуальним залишається розвиток сучасних договірних форм залучення до праці і нестандартних форм зайнятості, як-то: позикова праця, дистанційна робота, телеробота, робота за викликом тощо.

Слід відмітити, що попри тривалу дискусію у вітчизняній науці трудового права щодо впливу позикової праці на розвиток трудових відносин ця договірна форма залучення до праці певною мірою може вирішувати низку проблем реалізації соціального призначення трудового права. Зокрема, ця нетипова форма зайнятості може забезпечити особам з особливими потребами можливість реалізовувати свої здібності до праці у трудових правовідносинах. Водночас Г. І. Чанишева та Б. А. Римар правильно наголошують, що «при аутстафінгу компанія виводить частину своїх працівників зі штату й передає їх кадровому приватному агентству. Агентство формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати в основній компанії» [5, с. 137]. Тобто нові відносини у сфері праці привносять не лише позитивні зміни. Але той факт, що в Україні сьогодні працівники, які залучені до суспільно корисної праці на підставі договору аутстафінгу, зазнають утисків своїх прав, є виключно правовою проблемою, бо з 1997 р., коли в Женеві Міжнародною організацією праці (МОП) було прийнято Конвенцію № 181 про приватні агентства зайнятості [6], Україна до сьогодні не надала правової визначеності позиковій праці у вітчизняному законодавстві. І саме ця невизначеність породжує і формує практику утисків трудових прав працівників, які працюють за подібними договорами. Але сучасні договірні форми залучення до праці за рахунок можливості індивідуалізації умов праці, наприклад, робочий час і час відпочинку, робоче місце, графік виконання трудової функції тощо, містять правовий потенціал задовольняти потреби працівників з обмеженими можливостями, зі зниженою працездатністю, із сімейними обов'язками, осіб, що поєднують роботу з навчанням тощо.

Правове регулювання сучасних договірних форм залучення до праці на основі норм трудового права надасть правову можливість працівникам, зайнятим у нетипових формах зайнятості, забезпечувати захист своїх трудових прав усіма галузевими способами. Зокрема, і через колективні договірні форми, як це передбачено положеннями Конвенції МОП 181 про приватні агентства зайнятості та Рекомендацією МОП № 188 про приватні агентства зайнятості [6; 7]. А це, у свою чергу, зумовлює необхідність удосконалення трудового законодавства в частині нормативної визначеності сучасних форм залучення до праці й виступає необхідною умовою розвитку трудових правовідносин та охорони і захисту прав працівників.

Вимивання соціальної складової трудового права з положень трудового законодавства підживлюється й тим, що зараз, усупереч соціальній природі

трудового права та його цінності, вітчизняні роботодавці лобіюють прийняття нормативних актів, які звужують трудові права працівників та наділяють їх новими владними повноваженнями в процесі праці. А отже, переосмислення та перегляду вимагає юридична рівність сторін трудового договору та свобода праці [8] за законодавством України. Це підтверджується й тим, що «саме трудове право, на відміну, наприклад, від цивільного права, відображаючи факт економічного нерівноправ'я учасників відповідних суспільних відносин, за своєю суттю було й залишається правом «соціального захисту», бо саме ця галузь виникла і відділилася у самостійну саме з цією метою» [4, с. 194]. І тому, на нашу думку, в сучасних умовах соціально-економічного розвитку положення чинного Кодексу законів про працю України, що прийняті за часів планової економіки й монополії держави виступати роботодавцем, держава має посилити, щоб захистити права працівника відносно економічно сильнішої сторони трудового договору. Соціальний захист працівника повинен здійснюватися й шляхом вирівнювання правового становища працівника і роботодавця за рахунок обмеження дисциплінарної влади роботодавця в трудових правовідносинах. При цьому правове вирівнювання становища учасників трудових відносин шляхом підвищення захисту прав працівника (економічно слабшого учасника) має здійснюватися як з боку держави, так і з боку об'єднань працівників, де право на об'єднання в профспілки є засобом колективного захисту та відстоювання соціально-економічних інтересів працівників.

Водночас аналіз положень проекту Трудового кодексу показав, що в ньому пропонується: а) зруйнувати природний тривалий характер трудових правовідносин упровадженням широкої практики строкових трудових договорів; б) необґрунтовано розширити конкурсні відбори на посади; в) усунути працівників від затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, як це сьогодні передбачено ст. 142 КЗпП України; г) надати право роботодавцям самостійно приймати «нормативних актів роботодавця» [9]. Тобто ми не намагаємось поширювати дію актів соціального партнерства, а йдемо шляхом наділення дисциплінарною владою роботодавця.

Л. С. Таль писав, що дисциплінарна влада, здійснювана головою організаційного об'єднання, є функцією підтримки правопорядку всередині підвладної йому сфери власними силами та засобами, а не право примушувати чи карати, що надане одній особі по відношенню до іншої [10, с. 494]. Отже, дисциплінарна влада роботодавця має обмежуватися законом та реалізовуватися виключно як право роботодавця на впорядкування процесу організації праці та стимулювання працівника до належного виконання його трудових обов'язків.

Тому, аналізуючи чинне трудове законодавство на предмет юридичної рівності сторін трудового договору та в контексті реалізації принципів «свободи», «справедливості» «гуманізму», «людиноцентризму», ми дійшли висновку, що необхідно обмежити дисциплінарну владу роботодавця у частині його права на застосування дисциплінарних стягнень до працівника, зокрема у питаннях кваліфікації поведінки працівника і встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку. Таке рішення має прийматися колегіально, колегами по професії, а вже право на притягнення до відповідальності (накладання дисциплінарного стягнення) залишити за роботодавцем.

Загальновідомим є той факт, що значна частина товарів загального вжитку за своєю ціною є однаковою в Україні та розвинених країнах світу. У зв'язку з цим виникають питання: як при значній різниці у заробітній платі в Україні та, наприклад, країнах Європи вартість товару є майже однаковою? Як вирішити цю проблему? Концепція реалізації соціального призначення трудового права в Україні дозволяє вирішити цю проблему через участь працівників у розподілі прибутку підприємства, установи, організації, базуючись на цивілізаційних підходах до розуміння «справедливої винагороди за працю». Досвід розвинених країн світу, таких як: США, Велика Британія, Швеція, Франція, Японія, свідчить, що залежність розміру заробітної плати від кінцевого результату праці працівника застосовується не лише для реалізації стимулюючої функції заробітної плати, а й для реалізації соціальної функції трудового права.

Тобто, говорячи про необхідність впровадження прогресивного зарубіжного досвіду у вітчизняне трудове законодавство, соціальне призначення трудового права спрямоване на втілення у законодавство справедливих умов праці. Тому справедливість як критерій умов праці, наприклад, на основі європейського законодавства має бути відображена у трудовому законодавстві України. Це, у свою чергу, вимагає звернення до зарубіжного досвіду правового регулювання відносин у сфері праці.

Так, у розвинених цивілізованих країнах світу законодавство про працю відображає та закріплює міжнародні підходи до сутності трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Зокрема, такі підходи викладено в Загальній декларації прав людини [11], Міжнародному пакті про громадянські і політичні права [12], Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [13], Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам [14], Європейській соціальній хартії (переглянутій) [15], Хартії Європейського Союзу про фундаментальні соціальні права для працівників [16] та інші.

Головний акцент у цих нормативних актах, в частині регулювання трудових та пов'язаних з ними відносинах, зроблено на формуванні справедливих умов праці, зокрема, через:

- міру праці, шляхом визначення максимальної тривалості робочого часу;
- нерозривний зв'язок підвищення продуктивності праці та скорочення робочого тижня;
- визначення мінімального часу відпочинку;
- письмову поінформованість про обов'язки працівника;
- диференціацію умов праці залежно від характеру виконуваної роботи чи умов її виконання, які повинні бути враховані в умовах праці та забезпечені відповідними заходами;
- рівну можливість чоловіків і жінок заробляти на життя працюючи, забезпечуючи собі і своїй сім'ї достатній життєвий рівень.

Необхідність упровадження у вітчизняне трудове законодавство прогресивного зарубіжного досвіду та міжнародних підходів до сутності трудових прав працівників переконує в тому, що концепцію соціального призначення трудового права в Україні необхідно орієнтувати саме на закріплення, гарантування, реалізацію, охорону і захист саме справедливих умов праці працівників. І, як зазначає М. М. Феськов, комплексно дослідивши Європейську соціальну хартію (переглянуту), «суб'єктами права у сфері праці за цим нормативним актом виступають: наймані працівники, трудящі-мігранти, члени сімей трудящих-мігрантів, працівники із сімейними обов'язками, інваліди, представники працівників, об'єднання працівників, об'єднання роботодавців, роботодавці» [17, с. 172]. Тобто регулювання відносин у сфері праці за міжнародними нормами передбачає реалізацію принципу єдності та диференціації правового регулювання відносин у сфері праці щонайменше за суб'єктною ознакою, не применшуючи при цьому соціальної ефективності від правового регулювання праці.

Одним із шляхів реалізації соціального призначення трудового права в Україні має стати соціальне партнерство, адже воно є договірною формою реалізації соціального призначення трудового права, яка спрямована на забезпечення миру і злагоди між соціальними партнерами через договірне закріплення балансу їхніх інтересів у колективних договорах і угодах. Необхідно визнати й те, що «акти соціального діалогу надають можливості оперативного реагування на зміни соціально-економічної ситуації на конкретному підприємстві, території, галузі та країні у цілому [18, с. 35]. А отже, колективні угоди і договори у регулюванні трудових відносин містять правовий потенціал виступати інструментом соціальної політики та правовим засобом реалізації соціального призначення трудового права, які в умовах погіршення

економічної ситуації на підприємстві, у регіоні чи в державі не втрачають свого регуляторного впливу і продовжують діяти, захищаючи соціальні та економічні інтереси працівників.

Соціальне партнерство між державою, роботодавцями і працівниками повинно закласти фундамент свідомого ставлення кожної зі сторін акту соціального партнерства до обов'язку дотримуватися прийнятих на себе в колективних угодах та договорах зобов'язань та не порушувати прав іншого учасника відносин, задовольняючи свої економічні інтереси. Соціальне партнерство та прийняті в результаті соціального діалогу акти повинні створювати прогнозований характер розвитку трудових та пов'язаних із ними відносин.

Проте, на жаль, в Україні невиконання умов колективних договорів і угод є звичною практикою. В окремих випадках, як це сталося в кінці 2016 р. [19] із Генеральною угодою на 2016–2017 роки, держава навіть формально не узгодила із соціальними партнерами значне підвищення мінімальної заробітної плати, відступивши від умов колективної угоди національного рівня [20]. Оцінка такої поведінки держави як соціального партнера доводить, що формування та реалізація соціально-партнерських відносин в Україні потребують часу, зусиль усіх соціальних партнерів та підвищення правової грамотності всіх суб'єктів трудового права.

Цивілізований розвиток трудових правовідносин вимагає посилення в Україні обов'язкового централізованого регулювання відносин у сфері праці як складової методу трудового права. І, як правильно наголошує Н. Д. Гетьманцева, «в методі трудового права яскраво проявляється соціальне призначення трудового права, яке виражається в напрямках його впливу на трудові відносини, пронизується в принципах, реалізується насамперед через норми, нормативно-правові акти, що закріплюють здебільшого певні гарантії здійснення прав і законних інтересів працівників та «супроводжують» їх у процесі всієї трудової діяльності: від працевлаштування аж до звільнення (виходу на пенсію)» [4, с. 272–273].

Це дає підставу для твердження про необхідність подальшого розвитку доктринального положення щодо методу трудового права, відповідно до якого держава не має права самоусунутися від правового регулювання трудових відносин та передати їх регулювання на самостійний розсуд учасників цих відносин, бо основні та фундаментальні соціально-трудова права працівників повинні забезпечуватися державою й перебувати під її захистом, наглядом і контролем, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності.

Водночас договірна природа правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин з дотриманням принципу «єдності і диференціації» виступає ключовою умовою забезпечення миру і злагоди між державою, роботодавця-

ми та працівниками – найбільш численною соціальною групою населення будь-якої держави. Безпрецедентні темпи зростання трудової міграції, мовчазна відмова молоді працювати в існуючих в Україні умовах праці доводить необхідність реалізації в державі концепції соціального призначення трудового права, де однією зі складових є гарантування трудових та соціальних прав працівників. Така діяльність держави та її органів має відповідати загальнонаціональним інтересам та бути знеособленою відносно особистості суб'єкта забезпечення, де в процесі гарантування соціально-трудова права та інтересів працівників ключову роль відіграє правовий потенціал методу трудового права, який робить можливим забезпечувати гарантування і договірними засобами. Удосконалення трудового законодавства України має сприяти реалізації концепції гідної праці, а наближення умов праці в Україні до стандартів та рамкових умов ЄС дозволить покращити якість трудового життя працівників та реалізувати децентралізацію правового регулювання умов праці з одночасним державним наглядом і контролем за додержанням роботодавцями трудового законодавства.

Тільки реалізація соціальної функції трудового права, пріоритет гарантування, охорони і захисту природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників, а також закріплення у трудовому законодавстві соціальної природи трудового права здатні забезпечити в державі соціальну безпеку, забезпечити Україні та українському народу – громадянам України всіх національностей упевненість у завтрашньому дні і можливості фізичного, культурного, духовного, професійного та економічного розвитку! І тому правове забезпечення соціально-трудова права і законних інтересів працівників має здійснюватися як безперервна діяльність уповноважених суб'єктів зі створення правових умов закріплення, гарантування, реалізації, охорони та захисту соціально-трудова права і законних інтересів працівників.

Висновки. 1. Соціальне призначення трудового права полягає у ціннісній орієнтації його норм на закріплення, гарантування, реалізацію, охорону і захист пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників відносно прав інших суб'єктів трудового права.

2. Соціальну природу та цінність трудового права розкриває його соціальне призначення, а стан його реалізації відображає рівень соціальної безпеки в державі і, відповідно, стан дотримання трудових прав працівників є показником радикалізації настроїв населення в державі. Саме соціальна безпека як складова національної безпеки держави, що, втілюючись у життя правовими засобами на основі державного та договірного регулювання відносин у сфері праці, дає можливість реалізувати соціальну природу та цінність трудового права.

3. Соціальна безпека у сфері праці є динамічним станом умов трудового життя, де працівник, реалізуючи свої здібності до праці, здатний забезпечити гідне існування собі та членам своєї сім'ї в поточному та майбутньому періодах через реалізацію правових можливостей трудового договору.

4. Упровадження прогресивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин у вітчизняне трудове законодавство потребує перегляду сучасної ідеології трудового права та впровадження у законодавство рамкових умов справедливості як критерію умов праці працівників.

5. Соціальне призначення трудового права розкриває свій правовий потенціал на основі принципів «свободи», «справедливості», «гуманізму» і «людиноцентризму». Своє формування та становлення трудове право почало як право соціальне, як право, яке дозволяє людині:

- реалізувати свої здібності до праці;
- відчувати повагу до себе;
- буди здоровою та освіченою;
- реалізовуватися у праці;
- бути впевненою у захищеності її природних трудових та фундаментальних соціальних правах.

Тільки повага до людини праці та пріоритет природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників відносно прав інших суб'єктів трудового права надає можливість забезпечувати мир і злагоду в соціально неоднорідному суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.
2. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 40 с.
3. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
4. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах господарювання: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Чернівці, 2015. 481 с.
5. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
6. Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр. 2-ге вид. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. С. 1519–1525.
7. Рекомендація № 188 про приватні агентства зайнятості 1997 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр. 2-ге вид. Т. II. Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1526–1528.

8. Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.
9. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014, реєстр. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 07.12.2018).
10. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Москва: Статут, 2006. 539 с.
11. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
12. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 07.12.2018).
13. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 07.12.2018).
14. Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр. Т. II. 2-ге вид. Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1180–1183.
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.
16. The Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers 9 December 1989. Office for Official Publications of the European Communities. L – 2985. Luxembourg, 1990. 12 p.
17. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2002. 202 с.
18. Прилипка С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. 256 с.
19. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 № 1801-III. *Офіційний вісник України*. 2016. № 101. Ст. 3291.
20. Генеральна угода на 2016–2017 роки про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23.08.2016. *Урядовий кур'єр*. 2016. 14 верес. (№ 172).

REFERENCES

1. Inshyn, M. I., & Shcherbyna, V. I. (2016). *Ideolohichni osnovy suchasnoho trudovoho prava Ukrainy [Ideological foundations of modern labor law of Ukraine]*. Kharkiv: Disa plius [in Ukrainian].
2. Kostiuchenko, O. Ye. (2018). *Sotsialne pryznachennia trudovoho prava: problemy teorii ta praktyky [Social purpose of labor law: problems of theory and practice]*. Extended abstract of doktor's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
3. Protsevskiy, O. I. (2014). *Metodolohichni zasady trudovoho prava [Methodological principles of labor law]*. Kharkiv: KhNADU [in Ukrainian].
4. Hetmantseva, N. D. (2015). *Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn u suchasnykh umovakh hospodariuvannya [Legal regulation of labor relations in modern economic conditions]* (Dr. thesis). Chernivtsi [in Ukrainian].

5. Chanysheva, H. I., & Rymar, B. A. (2011). *Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy [Types of labor contract under the legislation of Ukraine]*. Odesa: Feniks [in Ukrainian].
6. International Labor Organization. (2001). *Konventsiiia 181 pro pryvatni ahentstva zainiatosti 1997 r. [Convention No. 181 on Private Employment Agencies 1997]*. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1519–1525 [in Ukrainian].
7. *Rekomendatsiia 188 pro pryvatni ahentstva zainiatosti 1997 r. [Recommendation No. 188 on Private Employment Agencies 1997]*. (2001). Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1526–1528 [in Ukrainian].
8. Zanfirova, T. A. (2017). *Svoboda pratsi v trudovomu pravi Ukrainy [Freedom of Labor in the Labor Law of Ukraine]* (Dr. thesis). Kyiv [in Ukrainian].
9. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 26.12.2014, 1658 [Draft of the Labor Code of Ukraine dated December 26, 2014, 1658]*. (2014). Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
10. Tal, L. S. (2006). *Trudovoy dogovor: tsivilisticheskoe issledovanie [Labor contract: civil studies]*. Moskva: Statut [in Russian].
11. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 [The Universal Declaration of Human Rights dated December 10, 1948]. (2008). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine, 93*, art. 3103 [in Ukrainian].
12. *Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava vid 16.12.1966 [International Covenant on Civil and Political Rights dated December 16, 1966]*. (1966). Retrieved from http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043 [in Ukrainian].
13. *Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16.12.1966 [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights dated December 16, 1966]*. (1966). Retrieved from http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042 [in Ukrainian].
14. International Labor Organization. (2001). *Konventsiiia 154 pro spriannia kolektivnym perehovoram 1981 r. [Convention No. 154 on the Promotion of Collective Negotiations 1981]* Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1180–1183 [in Ukrainian].
15. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana) vid 03.05.1996 [European Social Charter (revised) dated May 03, 1996.]. (2006). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine, 40*, art. 2660 [in Ukrainian].
16. European Union (1990). The Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers 9 December 1989. *Office for Official Publications of the European Communities, L– 2985*, 12.
17. Feskov, M. M. (2002). *Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana) i trudove zakonodavstvo Ukrainy: pytannia adaptatsii [European Social Charter (revised) and labor legislation of Ukraine: issues of adaptation]* (PhD thesis). Odesa [in Ukrainian].
18. Prylypko, S. M., Yaroshenko, O. M., & Klymenchuk, N. M. (2011). *Kolektyvni uhody yak rezultat sotsialnoho partnerstva (suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku) [Collective agreements as a result of social partnership (current state and prospects of development)]*. Kharkiv: Vydavnytstvo «FINN» [in Ukrainian].
19. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2017 rik: Zakon Ukrainy vid 21.12.2016 # 1801-III [On the State Budget of Ukraine for 2017 Law of Ukraine dated December 21, 2016. 1801-III.]. (2016). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine, 101*, art. 3291 [in Ukrainian].

20. Generalna uhoda na 2016–2017 roky pro rehuliuвання osnovnykh pryntsyviv i norm realizatsii sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini vid 23.08.2016 [General agreement for 2016–2017 on the regulation of the basic principles and norms of implementation of socio-economic policy and labor relations in Ukraine dated August 23, 2016]. (2016, September 14). *Uriadovyi kurier – Government Courier*, 172 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 19.12.2018 р.

Стаття пройшла рецензування 23.01.2019 р.

Стаття рекомендована до опублікування 14.02.2019 р.

Е. Е. КОСТЮЧЕНКО

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Университета государственной фискальной службы Украины, Украина, г. Ирпень

НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ЕГО НОРМ

В статье отмечается, что социальное назначение трудового права это ориентация его норм на приоритет естественных трудовых и фундаментальных социальных прав работников. Выделены теоретические и практические проблемы реализации социального назначения трудового права и обеспечения трудовых прав и законных интересов работников в Украине. Освещаются договорные формы и способы реализации социального назначения трудового права.

Ключевые слова: социальное назначение трудового права, трудовые права, право на труд, трудовые отношения, коллективные соглашения и договора.

O. Y. KOSTYUCHENKO

Doctor of Law, professor of Department of civil law and process University of the State Fiscal Service of Ukraine, Ukraine, Irpen

ORIENTATION OF LABOR LAW REFORMING IN UKRAINE ON THE BASE OF VALUE ORIENTATION OF ITS NORMS

Problem setting. Since the proclamation of Ukraine's independence, the domestic labor law is constantly changing and improving; however, such processes have led to instability in labor and related with it relations, and the loss of labor law's ability to provide a stable, predictable nature for the relationship. All of this led to the accumulation of problems in the implementation of social purpose of labor law in Ukraine, but the main reason is the lack of a clear understanding of the social purpose of labor law and the need

to focus labor legislation on the priority of the employee's natural labor and fundamental social rights.

Recent research and publication analysis. The social direction of labor law is for a long time a controversial issue in the science of labor law. It is evidenced by the works of such scientists as N. D. Hetmantseva, T. A. Zanfirova, M. I. Inshin, N. M. Klymenchuk, S. M. Prylypko, A. I. Protsevsky, B. A. Rymar, L. S. Tal, M. M. Feskov, H. I. Chanysheva, V. I. Shcherbyna, O. M. Iaroshenko and others.

Paper objective. The purpose of this article is to justify the social orientation of labor law, which determinately influences on the formation of state policy in the field of labor and requires a revision of the current labor legislation of Ukraine.

Paper main body. The social purpose of labor law should not change depending on the economic state of the country, because it is based on the recognition of human's social value, and the social and labor rights of the employee are a prerequisite for the democratic development of society. The alteration of social purpose of labor law leads to negative consequences in the field of social security, and therefore, regardless of the socio-economic conditions of the state, the ensuring the unchangeability of its implementation is the key task of the state for preserving peace and harmony among the participants in the relations in the field of labor and society as a whole. The review and updating of the state ideology in labor regulation with the emphasis on the concept of social appointment of labor law will allow ensuring the effective legal regulation through the legal means of its implementation, contractual forms and the development of social partnership in the area of work. It is relevant for Ukraine the development of modern contractual forms of engagement to work. Attention from the state it is required the equalization of legal position of employee and employer by limiting the disciplinary power of the employer in labor relations. The necessity of introducing into the domestic labor law of progressive foreign experience and international approaches to the essence of labor rights of workers convinces that labor legislation of Ukraine should be oriented towards the consolidation, guarantee, implementation, protection of fair working conditions of employees. Social partnership serves as a contractual form for the implementation of social purpose of labor law, which is aimed at ensuring peace and harmony between social partners through the contractual consolidation of the balance of their interests in collective agreements and contacts. Only the realization of social function of labor law, the priority of guaranteeing, protecting the natural labor and fundamental social rights of workers, as well as the consolidation in the labor legislation of social nature of labor law, can provide social security in the state as an integral part of the national security of the state and provide Ukraine and Ukrainian people – citizens of Ukraine of all nationalities, the confidence in the future and opportunities for physical, cultural, spiritual, professional and economic development!

Conclusion of the research. The social purpose of labor law is the value orientation of its norms for the consolidation, guarantee, implementation, protection of priority of the natural labor and fundamental social rights of workers in relation to the rights of other entities of labor law. The social purpose of labor law reveals its legal potential on the basis

of principles of «freedom», «justice», «humanism» and «humanocentrism». Labor law's formation and establishment was begun as a social right, as a right which allows a person: to realize his abilities to work; to feel respect for oneself; to be healthy and well educated; to be realized in work; be confident in the protection of its natural labor and fundamental social rights. Only respect for human labor and the priority of natural labor and fundamental social rights of workers in relation to the rights of other entities of labor law provides an opportunity to ensure peace and harmony in a socially heterogeneous society.

The main abstract of the article

Abstract. The article notes that the social purpose of labor law is the orientation of its norms to the priority of the natural labor and fundamental social rights of workers. The theoretical and practical problems of the implementation of the social purpose of labor law, and ensuring labor rights and legal interests of workers in Ukraine are highlighted. Highlight the contractual forms and ways of implementing the social purpose of labor law.

Key words: social assignment of labor law, labor rights, right to work, labor relations, collective agreements and contracts.

Article details:

Received: 21 December 2018

Revised: 23 January 2019

Accepted: 14 February 2019

Рекомендоване цитування: Костюченко О. Є. Напрями реформування трудового законодавства України на основі ціннісної орієнтації його норм. *Економічна теорія та право*. 2019. № 1 (36). С. 121–135. DOI: 10.31359/2411-5584-2019-36-1-121.

Suggested Citation: Kostyuchenko, O. Y. (2019). Napriamy reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy na osnovi tsinnisnoi oriantatsii yoho norm [Orientation of labor law reforming in Ukraine on the base of value orientation of its norms]. *Ekonomichna teoriia ta pravo – Economic Theory and Law*, 1 (36), 121–135. DOI: 10.31359/2411-5584-2019-36-1-121.