

УДК 349.3:349.2:331

Шумна Л. П.,

доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна;

Огородник О. Г.,

старший викладач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна;

Свириденко Н. М.,

аспірант кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

НОВИЙ ДІАПАЗОН СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті проаналізовано нормативно-правові акти зарубіжних країн. Розглянуто питання гідності і честі, а також поваги роботодавця до своїх працівників. Особливу увагу приділено такому поняттю, як «Моббінг». Також висвітлено питання сексуальних домагань на робочому місці та як це питання врегульовано в зарубіжних країнах. Визначено, які перші кроки робляться у вітчизняному трудовому праві щодо проблематики прав людини.

У роботі взято до уваги проект Трудового кодексу, а саме ті норми, що регулюють питання поваги до честі та гідності працівників з боку роботодавців.

Ключові слова: праця, трудове право, честь і гідність, людські стосунки, трудові правовідносини, роботодавець, працівник, проект Трудового кодексу, моббінг.

Постановка проблеми. Ця стаття присвячена суті трудового права в суспільстві, де панує ринковий спосіб виробництва. Діючі норми й інститути розвиваються з певних уявлень суспільства, які вони повинні організувати в ім'я цінностей, яким вони покликані служити. Ці норми й інститути самі також створюють певне уявлення про суспільство, зображаючи його як організоване державою суспільство, що складається з вільних і рівноправних громадян, суспільство, що служить загальним інтересам і втілює справедливість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми соціальної функції трудового права розглядають у своїх дослідженнях Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, І. В. Прокопенко, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, В. І. Миронова та ін.

Мета статті – аналіз та узагальнення нормативно-правової бази як вітчизняного законодавства, так і зарубіжного у сфері соціальної функції трудового права.

Виклад основного матеріалу. Трудове право виникло в той час, коли капіталістичний спосіб виробництва став панівним. Поява трудового права була обумовлена прагненням політичних сил внести мир до суспільних відносин, які починаючи з XIX століття, ставлять на порядок денний питання про саме існування суспільства, економічною основою якого є ринкові відносини. У кінці XIX і на початку – в середині XX століття послідовно говорили то про «соціальні закони», то про «промислове законодавство» або «робоче право» і, нарешті, про «трудове право».

Логічним вбачається панівний у той час погляд на те, що «оскільки праця сприяє зростанню капіталу, трудове право – це насправді частина права капіталу: його специфічне завдання – регулювати експлуатацію, на якій базується економічна система» [1].

Трудящий не бажає миритися з поневоленням і починає усвідомлювати необхідність звільнення від буржуазного порядку та сприяє появі регламентації, яка б пом'якшувала жорстокість експлуатації. Зі свого боку, буржуазія знаходить у праці засіб, що визначає соціально терпимі межі експлуатації праці.

У зв'язку з викладенням традиційне трудове право характеризувалося як право охорони праці. Говорили, що трудове право направлене переважно на охорону найнятих робітників як економічно слабкої сторони [2]. Дійсно, в трудовому праві країн Заходу знаходимо, в основному, положення, що обмежують або стримують свавілля підприємців, особливо при наймі і звільненнях, регулюють безпеку і гігієну праці, її охорону в найширшому сенсі, особливу турботу про соціально незахищених. Усе це нескороминущі цінності. Сучасному трудовому праву властиві фундаментальні принципи, які формувалися роками. Багато цих принципів увійшло до пакету прав людини, визнаних цивілізованими державами, наприклад, заборона примусової праці, свобода асоціації і діяльності профспілок, право на колективні договори і страйк, участь працівників в управлінні виробництвом. Ці цінності необхідні для нормального функціонування соціально орієнтованого ринку, який історично сформувався в більшості західних країн.

Разом з тим у трудовому праві кінця XX – початку XXI століття з'явилося немало нового, що визначає сутність трудового права. Отже, сьогодні багато юристів на Заході розуміють, що соціальна функція трудового права не може бути замкнута тільки на охороні праці. Повинна бути виявлена ще одна грань цієї функції – турбота про якнайповніше закріплення і послідовний розвиток прав людини в галузі праці. Це частково збігається з охороною праці, але не тотожно їй [3]. Трудовому праву разом із забезпеченням охорони праці повинна бути підготовлена не менш важлива місія – бути гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина – учасник процесу праці. Ці права і свободи, разом з політичними, цивільними й іншими, визнані світовою спільнотою визначником цивілізованості будь-якої держави. На цю обставину звертає увагу професор Болотіна Н.Б. [4].

У центрі трудового права повинна бути поставлена людина, її особистість – ось ідея нового бачення соціальної функції трудового права. Акценти зміщуються на права людини – посилення уваги до інтересів, потреб кожного окремого працівника не як до абстрактної суспільної фігури, соціального типу, представника класу, професійної категорії, а як до повнокровної особи, наділеної всім багатством соціально-психологічних характеристик: незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності, прагненням до незалежності, до нормального соціального спілкування, вільного від хамства, жорстокості, знущань з боку будь-якої особи на виробництві, незалежно від її соціальної ролі.

Прикладів нового змісту трудового права країн Заходу досить багато, хоча з цієї точки зору, на думку західних дослідників трудового права, закони, що діють нині, залишають бажати багато кращого.

Проте звернемося до прикладів. Італійський Закон від 20 травня 1970 року в спеціальному титулі «Свобода і гідність працівників» забороняє особисті обшуки на підприємствах, за винятком випадків, коли вони дуже необхідні для забезпечення збереження майна підприємства. У цих випадках обшуки можуть проводитися тільки при виході з роботи; при цьому повинна поважатися гідність працівників і застосовуватися система автома-

тичного контролю. Цей Закон закріплює використання радіотелевізійного устаткування для здійснення дисциплінарного нагляду за персоналом.

Французький Закон 1992 р. захищає права працівників, його особисту гідність при наймі і в період дії трудового контракту. Підприємець не має права збирати інформацію, яка не стосується професійної кваліфікації найманого і не пов'язана з тією роботою, на яку він наймається. Результати перевірки профпридатності, зокрема результати тестування, не підлягають розголошуванню. Працівник під час інтерв'ю при наймі зобов'язаний сумлінно відповідати тільки на законні питання. На незаконні питання, наприклад такі, що стосуються особи, тим більше інтимного життя, політичних і релігійних поглядів, працівник має право не відповідати.

Нині майже у всіх західних країнах діють закони про встановлення адміністративного і судового контролю за інформаційною діяльністю державних органів, інших юридичних та фізичних осіб.

У цих законах встановлені гарантії щодо недопущення використання проти громадян, зокрема під час працевлаштування, інформації, зокрема комп'ютеризованих даних. Не допускаються (за деякими винятками) збір даних про расове походження, політичні, релігійні та інші погляди працівників, їх фізичне і розумове здоров'я, сексуальне життя, судимість.

Ще одна проблема, пов'язана з новою сутністю трудового права, його використання для забезпечення будь-якому працівникові максимального соціально-психологічного комфорту на місці роботи. Порушення цього комфорту неприпустимо як з боку адміністрації, так і колег працівника. «Моббінг» – психологічний терор стосовно окремих працівників як з боку керівництва, так іноді і колег, достатньо караний у цивілізованих країнах. Проте жертвами «моббінгу» все ще стають представники расових, релігійних, сексуальних меншин, особи, що мають фізичні і психологічні дефекти і відхилення, ті, хто не схожий на інших, хто не може постояти за себе. «Моббінг» може стати причиною нервового зриву (свого роду психосоціального нещасного випадку) і навіть стійкості втрати працездатності.

По суті справи це одна із «хвороб» виробничого середовища, захист від якої – нове завдання трудового права, що співзвучна важливому постулату науки управління людськими ресурсами: відносини у трудовому колективі між колегами, в робочій групі має велике значення для підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці.

На сьогодні найбільший розвиток отримали заходи, направлені на припинення сексуальних домагань, зокрема на місцях роботи. За такі «домагання» встановлена відповідальність, зокрема кримінальна, наприклад, у Франції – до одного року в'язниці. У ФРН, якщо адміністрація підприємства не вживає заходів проти сексуальних «докучань», їх жертва на знак протесту має право припинити роботу, тобто оголосити свого роду страйк.

Сексуальне домагання визначається як небажана для її об'єкта поведінка, що має сексуальну спрямованість або інша поведінка, що диктується статевим інстинктом і принижує гідність як жінок, так і чоловіків.

Велике значення для створення соціально-психологічного комфорту для кожного працівника, підтримки сприятливого продуктивного клімату має забезпечення трудової дисципліни не шляхом грубого примушення, насильства і погроз, а на основі застосування новітніх методів управління персоналом, що враховують повною мірою сучасні особливості «людського фактора». Трудове право повинне активніше впливати і на цей аспект людських стосунків. Наприклад, в юридичній доктрині Данії сформульоване правило, яке спирається на позицію суддів: працедавець зобов'язаний поводитися цивілізовано стосовно найнятих робітників, він не має права вдаватися до грубості, насильства, тероризувати підлеглих, ображати і принижувати їх. У міжконфедеральній угоді встановлено, що працівник, чия честь і гідність принижені керівником, має право припинити роботу до тих пір, поки не отримає вибачень від кривдника; підкреслюється обов'язок наймачів ставитися до працівників так, щоб не зачіпати їх самолюбства, відчуття самоповаги, не допускати нетактовності, хамства.

У данській юридичній доктрині ця норма трактується таким чином: якщо підприємець серйозно образив працівника, це вва-

жається грубим порушенням трудового договору; працівник має право без попередження розірвати договір, а підприємець зобов'язаний відшкодувати нанесений працівникові збиток.

Постає питання: чому ж у нашій країні «ображеними» можуть бути тільки роботодавці, а образи ж щодо працівників розцінюються як «нормальна робоча обстановка»?

Прикладами, що підтверджують цивілізоване ставлення до працівників як до повноцінних людей, а не як до безособових «гвинтиків» виробничої машини, можна оперувати і далі. Висновком є те, що ці наведені норми реалізують трудові відносини, покращують якість життя.

У сучасному етапі розвитку суспільства концепція «людських стосунків» набуває особливого значення з урахуванням того, що зростає культура суспільства, його цивілізованість і звичайно ж якісно новий характер сучасних найманих працівників, які загалом є добре освіченими, мають певну правову підготовку і яскраво виражені почуття власної гідності.

Водночас загальний невисокий рівень культури спілкування на сучасних підприємствах приводить до того, що часом психологічний комфорт на роботі відчуває лише керівник і лише в спілкуванні з підлеглими. Той же керівник у спілкуванні з вищим керівником нерідко перебуває у стані надзвичайного психологічного дискомфорту. Приниження честі та гідності особи, брутальна лайка перетворюється в метод спілкування керівників з підлеглими працівниками. Усе це найнегативнішим чином позначається на дисципліні праці якості роботи, а також на економіці країни в цілому. Десятками років людей учили тому, що стан суспільства визначається базисом, а він виявився у вирішальному ступені залежним від такого «третьорядного» елемента надбудови як мораль.

Сучасні умови спонукають роботодавців до більш дбайливого ставлення як до результатів праці працівників, так і до самих працівників. Роботодавець повинен будувати стосунки з працівником як з особистістю, відчувати себе відповідальним за нього. Таким чином, теорія «людських стосунків» є концепцією науки управління персоналом.

Підкреслимо, що така модель управління персоналом для працівника є підвищення зацікавленості в праці, життєвого рів-

ня, працювати в товариській атмосфері, прагнення підвищення кваліфікації, новаторства, поява почуття морального задоволення і власної гідності.

У вітчизняному трудовому праві в питанні проблематики прав людини вже зроблені перші кроки. Акцент робиться на забезпечення таких прав, як честь і гідність працівників, його незалежності та інші особисті права.

Перший крок у цьому напрямку зробив Закон України від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5]. На рівні акта найвищої юридичної сили встановлений обов'язок роботодавця вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Ідея забезпечення прав людини у сфері праці віднайшла конкретизацію у проекті нового Трудового кодексу. У статті 21 проекту одним із прав працівника є його право на повагу до його гідності і честі, а у ст. 25 проекту одним із обов'язків роботодавця є повага честі, гідності та інших особистих прав працівників [6].

Проект відтворює зміст Конституції України (ст. 3) про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Стаття 28 Основного Закону передбачає, що кожен має право на повагу до його гідності.

Гідність і честь є перш за все естетичними категоріями. Згідно з Преамбулою Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, гідність особи є властивістю, притаманною «всім членам сім'ї, визначення гідності людей, їх рівних і невід'ємних прав є «основою свободи, справедливості і загального миру» [7].

Честь визначає оцінку (визначення) моральних якостей особи самим суспільством, іншими людьми, громадську значущість конкретної людини. Поняття гідності вживається для самооцінки особи щодо належних їй моральних якостей та її особистих рис як людини. Поняття гідності включає як складову частину усвідомлення індивідом своєї особистості як представника тієї чи іншої соціальної спільноти. Говорячи про зміст права на повагу до честі та гідності, слід визначити, що висловлювання, які принижують людину, не можуть зменшити її значущість як особистості, її гідність. Проте такі висловлювання ображають її особис-

то, викликають у неї моральні страждання і не можуть негативно позначитись на її престижі, репутації, оцінці як людину з погляду інших людей.

Право на недоторканість гідності та честі полягає у забороні здійснювати будь-які дії, якими можуть бути порушені дані особисті немайнові права. Таким чином, честь і гідність слід розглядати і як правову категорію. Честь і гідність захищаються цивільним законодавством. На відміну від цивільного права, яке має тисячоліттями відпрацьований механізм забезпечення виконання зобов'язань, такий механізм стосовно і роботодавця, і працівника у сфері захисту честі і гідності в трудовому праві не відпрацьований. Забезпечення обов'язків роботодавця перед працівником і працівниками перед роботодавцем стали проблематичним.

Нині забезпечення трудових прав та обов'язків шляхом субсидіарного використання норм цивільного права є актуальними як для правозастосувальної практики, так і для вивчення спеціальної юридичної літератури.

Верховний Суд України висловив свою правову позицію щодо субсидіарного застосування норм цивільного законодавства про матеріальну і моральну шкоду до трудових відносин [8]. Суд визначив, що субсидіарне використання положень цивільного законодавства для відшкодування майнової та моральної шкоди до трудових відносин є не правом, а обов'язком для суду.

Незважаючи на активну судову практику із застосуванням норм цивільного законодавства до трудових відносин, деякі вчені наполягають, що поширення сфери цивільного законодавства до трудових правовідносин не витримує жодної критики, адже розмивається соціальне призначення трудового права [9, с. 63]. Таким чином, постає закономірне питання, що новий Трудовий кодекс регулюватиме всі відносини з реалізації права на працю, то як можна буде застосовувати його норми для захисту права на честь і гідність працівника і роботодавця?

Висновки. Із усього сказаного вище випливає, що використання методу «людських стосунків» перетворює взаємодію між працівниками і роботодавцем у справжнє соціальне партнерство, що приносить користь як сторонам трудового договору, так й суспільству в цілому.

І ще одна важлива обставина. Ці приклади доводять, що трудове право нині все частіше розглядається як інструмент налагодження співпраці не тільки між підприємцями і працівниками у дусі соціального партнерства, але і між самими працівниками. Все це необхідно і важливо для нормальної та ефективної роботи, здорових трудових відносин. Для управління сучасним «комп'ютерним пролетаріатом» необхідні нові правила, що регламентуватимуть відносини на виробництві як вертикальні (керівник–підлеглий), так і горизонтальні (працівник–колеги по роботі).

Список використаних джерел

1. Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер П. Трудовое право в капиталистическом государстве / пер. с франц. Н. Л. Тумановой. Москва, 1982. С. 22.
2. Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века. *Государство и право*. 1996. № 1. С. 123.
3. Киселев И. Я. Личность в буржуазном трудовом праве. Москва: Наука, 1982. С. 10.
4. Трудове право України: підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ: Знання, 2000. С. 57.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866–IV. *Відомості Верховної Ради України*. № 52. Ст. 561.
6. Трудовий кодекс України: проект. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
7. Міжнародний пакт про громадянські політичні права // Права людини (основні міжнародно-правові документи). Київ: Наукова думка, 1989. С. 28.
8. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995–1998 рр.) / відп. редактор П. І. Шевчук. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 272 с.
9. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: Фінн, 2011, 336 с.

References

1. Kollen, F. (1982), *Labor Law in a capitalist state*, P. 22.
2. Kiselev, I. Ya. (1996), "Labor Law of the Western countries at the turn of the XXI century", *State and law*, No. 1, P. 123.
3. Kiselev, I. Ya. (1982), *Personality in bourgeois labor law*, Nauka, Moscow. P. 10.
4. Bolotina, N. B. and Chanysheva, H. I. (2000), *Labor law of Ukraine*, Znannia, Kyiv. P. 57.

5. Ukraine (2005), *"On ensuring equal rights and opportunities for women and men"*: Law of Ukraine, *Information from the Verkhovna Rada of Ukraine*. No. 52, St. 561.

6. *Labor code of Ukraine*: project, available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

7. "International Covenant on Civil and Political Rights" (1989), *Human rights* (main international legal documents), Scientific thought, Kyiv, P. 28.

8. *Resolution to the Plenum of the Supreme Court of Ukraine (1995–1998)*, (1998), Shevchuk, P. I. Yurinkom Inter, Kyiv, 272 p.

9. Slusar, A. M. (2011), *Legal status of subjects labor law of Ukraine: the theoretical and legal aspect*, Finn, Kharkiv, 336 p.

Shumna L. P., Ohorodnyk O. H., Svyrydenko N. M.

A NEW RANGE OF SOCIAL FUNCTION OF LABOR LAW

The article is written on a new range of social functions of labor law. Historical component of labor law was considered in this article. Normative and legal acts of foreign countries, in particular: Italy, France, Germany and other countries in the field of labor law were analyzed. Attention was paid to the issue of dignity and honor, as well as to employer's respect for his employees. The problem that is connected with the new essence of labor law, its use in order to provide any employee with maximum social and psychological comfort at work a place was considered. Particular attention was paid to such a concept as "Mobbing" and the way it affects the workflow. "Mobbing" can be the cause of a nervous breakdown (a kind of psychosocial accident) and even the loss of ability to work. Also, the issue of sexual harassment at a workplace and the way this issue was settled in foreign countries was considered.

It was determined which first steps were made in domestic labor law concerning human rights. The emphasis is made on ensuring such rights as: workers' honor and dignity, their independence and other personal rights. The first step in this direction was made by the Law of Ukraine dated 08.09.2005 "On ensuring equal rights and opportunities for women and men". At the level of the act of the highest legal force, the duty of an employer is to take measures to eliminate cases of sexual harassment was established.

Also the draft Labor Code, namely, those rules that regulate the issue of respect employees' honor and dignity by employers was taken into account in the article.

It was highlighted that labor rights and obligations providing by means of subsidiary use of civil law rules is relevant both for law enforcement practice and for the study of special legal literature. The paper proves that labor law is now more often considered to be an instrument for establishing cooperation not only between entrepreneurs and employees in the spirit of social partnership, but also among employees themselves. All this is necessary and important for normal and effective work, healthy labor relations.

Key words: labor, labor law, honor and dignity, human relations, labor relations, an employer, an employee, draft Labor Code, mobbing.