

ПРИНЦИП СВОБОДИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Принципи трудового права складають основу правового регулювання праці в нашому суспільстві. Але оскільки принципи права нерозривно пов'язані з об'єктивними законами розвитку суспільства, то зрозуміло, що із зміною характеру суспільно-трудових відносин і змісту організації праці відбуваються і відповідні зміни в основних принципах трудового права. Зважаючи на те, що принципи виступають основоположним елементом системи трудового права, дослідження принципу свободи праці, на якому ґрунтується організація праці в рамках ринкової економіки, є особливо актуальним.

Серед публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми, заслуговують на увагу статті О.І. Процевського [1], В.В. Жернакова [2], С.В. Вишновецької [3], О. Гаврилюка [4]. Зрозуміло, що до постановки цієї проблеми звертаються не вперше. Так, Л.Ю. Бугров ще в 1984 р. свободі праці присвятив своє монографічне дослідження [5]. Але у зв'язку з новим змістом права на працю потребує з'ясування дія принципу свободи праці у сфері трудових відносин, що зумовлено становленням та розвитком ринкових відносин у нашій державі.

Запропонована стаття ставить за мету з'ясувати прояв принципу свободи праці в системі принципів трудового права України в умовах ринкової економіки.

Її досягнення стає можливим завдяки вирішенню таких завдань: розкрити зміст принципу свободи праці в трудовому законодавстві України; визначити його місце в системі принципів трудового права України, а також з'ясувати його співвідношення з принципом свободи трудового договору.

Принцип свободи як вища правова цінність є основним і визначальним, який обумовлює сутність інших принципів, таких, як рівність і справедливість. Соціальні індивіди повинні бути перш за все вільними, щоб потім встановлювати їх конститутивні ознаки рівності і справедливості. Невільні люди є закутими в тих чи інших рамках суспільних відносин, і тому безглуздо говорити про їхній рівний і справедливий соціальний статус [6].

Свобода завжди полягає, як слушно зазначає В.І. Прокопенко, у можливості вибору поведінки. Свобода праці виявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватись особисті якості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільна потреба [7].

О.В. Смирнов, аналізуючи основні галузеві принципи радянського трудового права, поряд із принципом загальності праці й гарантованого забезпечення працездатних громадян роботою на державних підприємствах, в установах і господарствах, виділяв принцип справжньої свободи трудового договору [8].

Сьогодні від загальності праці, яку розуміли як єдність всезагального рівного права на працю, залишилось тільки рівне право на працю, яке, до речі, зазнало

суттєвих змін, оскільки тепер державою не гарантується. Держава, не покладаючи на громадянина обов'язку працювати, одночасно не бере на себе обов'язок реально надавати роботу кожному працездатному громадянину. Держава виконує свої функції на ринку праці шляхом проведення політики сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість, а також захист від безробіття. Державна політика у сфері зайнятості населення спрямована в цілому на забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір зайнятості.

Принцип свободи праці передбачає забезпечення ефективної зайнятості, виражає і акумулює, за словами О.В. Смирнова, такі норми трудового права, які надають громадянам право на працю і гарантують їм реальне працевлаштування та встановлюють соціальну привабливість і стимули праці для громадян [9].

У ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку погоджується [10]. Отже, право на працю пов'язане з добровільним вибором роду діяльності, професії, місця роботи і свободою праці як свободою кожної людини розпоряджатися своїми здібностями до праці. Праця є особистою вольовою діяльністю людини.

Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самій особі належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до творчої і продуктивної праці. Причому людина може обирати певний вид діяльності, рід занять. Вона може, наприклад, працювати за наймом за трудовим договором (контрактом) або забезпечити себе роботою самостійно як підприємець, фермер, займатись індивідуальною трудовою діяльністю. Принцип свободи праці, як зазначає В. Єрьоменко, пронизує всі відомі національному трудовому законодавству форми реалізації громадянами права на працю чи організаційно-правові форми залучення їх до праці, як: 1) при укладенні трудового договору (контракту); 2) при обранні на посаду; 3) при конкурсному заміщенні посади; 4) при призначенні на посаду; 5) при прийнятті-вступі у члени, якщо членство зумовлене обов'язковістю особистої праці; 6) при прийнятті на роботу молодих фахівців; 7) при прийнятті на роботу за рахунок броні (квоти) [11].

Вважаю, варто доповнити, що принцип свободи праці пронизує відносини, які передують трудовим і також входять до предмета трудового права: відносини зайнятості, пошуку відповідної роботи, перепідготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації; відносини, які супроводжують трудові, наприклад свободи праці в безпечних для здоров'я умовах; відносини, які впливають з трудових, наприклад захисту права на працю через відповідні органи.

Варто підкреслити й те, що право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Тому незайнятість особи не повинна розглядатись як підстава для притягнення її до будь-якої відповідальності. Тут доречно зауважити, що свобода праці і право на працю в умовах ринку повинні розглядатись як об'єктивно необхідні категорії. І, як правильно зазначає О.В. Смирнов, діалектичний взаємозв'язок свободи праці і права громадянина на працю виражається в тому, що держава гарантує громадянам,

які постійно проживають на її території, свободу вибору виду зайнятості, у т.ч. роботу з різними режимами праці, безплатне сприяння в підборі відповідної роботи і працевлаштуванні з боку служби зайнятості; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до раніше поданих заявок роботи, яка підходить випускникам навчальних закладів; безплатне навчання нової професії (спеціальності); підвищення кваліфікації в системі служби зайнятості чи за направленням в інші навчальні заклади з виплатою стипендії; компенсації відповідно до законодавства матеріальних затрат у зв'язку з направленням в іншу місцевість за пропозицією служби зайнятості; можливість укладення строкових трудових договорів (контрактів) на участь в оплачуваних громадських роботах, що організуються з урахуванням вікових та інших особливостей громадян; правовий захист від безпідставних звільнень [12]. Отже, принцип свободи праці та право на працю взаємно доповнюють один одного та визначають правові основи життя і діяльності працездатних громадян.

Принцип свободи праці знаходить відображення й у ст. 23 Конституції України, згідно з якою кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості. Це означає, що громадяни України та інші особи, які перебувають в Україні на законних підставах, маючи всі права, закріплені та гарантовані Конституцією, використовують їх у власних інтересах, на свій розсуд розвивають свої здібності, спрямовують поведінку на досягнення поставлених перед собою цілей.

Ці положення Конституції спрямовані на втілення ідеалу вільної людини, яка користується свободою, живе в умовах, які дають їй можливість реально здійснювати свої соціально-економічні та інші права. Водночас Конституція України визначає й обов'язки людини, які вважаються невід'ємними елементами свободи. З огляду на це важливим є співвідношення між інтересами особи та інтересами суспільства. Тому свобода, у тому числі і свобода праці, повинна узгоджуватись і зі свободою інших людей та обґрунтованими вимогами суспільства. У таких умовах суспільство створює середовище, яке дозволяє людині всебічно розвивати свою особистість.

Свобода праці – це свобода від примусу до неї. Частина 3 ст. 43 Конституції України встановлює, що використання примусової праці забороняється. Заборона примусової праці означає неможливість примушування до виконання будь-якої роботи під загрозою виконання покарання. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП “Про примусову та обов'язкову працю” від 1930 р. № 29, примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від певної особи, під загрозою застосування будь-якого покарання, роботу, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [13].

Заборона примусової праці виключає можливість зміни такої умови трудового договору, як трудова функція (тобто робота за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою), якщо цю зміну проводить роботодавець в односторонньому порядку без згоди на те працівника.

Свобода праці належить до природного, невід'ємного права, вона існувала до держави та її законів. Свобода праці походить від природного стану людини, яка

народжується вільною і повинна вільною залишатися все життя. Про істинну свободу праці можна говорити лише стосовно вільного суспільства.

Важливим проявом принципу свободи праці є свобода укладення трудового договору. Всі інші прояви свободи, зазначає Л.Ю. Бугров, у сфері трудового права так чи інакше є похідними від свободи трудового договору [14].

Сама конструкція трудового договору, в якому спілкуються працівник та роботодавець як суб'єкти трудового права, свідчить про їх свободу і добровільний вибір один одного, про виникнення трудових правовідносин на основі угоди сторін. Працівник і роботодавець, як сторони трудового договору, вільні у виборі один одного. Сторони трудового договору не можуть його укласти всупереч волі однієї із сторін. Таким чином, конкретні форми застосування праці будь-якого працівника визначаються волею, вільним волевиявленням самого працівника, а також роботодавця. Адже свобода волі – це можливість реального вибору, вона визначає й обмежує свободу людини конкретними варіантами поведінки.

Все, що досягнуто у сфері організації застосування праці за угодою сторін, може бути змінено, припинено також за угодою. Так, при припиненні трудового договору за угодою сторін свобода трудового договору виявляється в одночасному виявленні волі (ініціативи) працівником і роботодавцем. Звільнення за власним бажанням – це також прояв свободи, але лише однієї сторони – працівника. Звільнення за ініціативою роботодавця можливе лише за наявності відповідної підстави, передбаченої законодавством.

Отже, для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань, намірів. Для роботодавця свобода трудового договору – це можливість обирати працівника з точки зору ділових, кваліфікаційних якостей.

Сучасний зміст свободи трудового договору характеризується діловим співробітництвом сторін у процесі застосування праці. Працівник і роботодавець вільні в пошуках ефективних засобів підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, економічного використання сировини, енергії і т.д.

На основі свободи праці і свободи трудового договору працівник і роботодавець вільні від втручання держави, діючи як юридично рівноправні суб'єкти. Вони погоджують ті умови трудового договору, без яких неможливе його існування (місце роботи, трудова функція, дата початку роботи, розмір заробітної плати). Але разом з цим вони не можуть виключати чи знижувати рівень основних прав і гарантій, передбачених законодавством. Правові гарантії – це встановлені законом засоби безпосереднього забезпечення, використання, додержання, виконання і правильного застосування норм права [15]. Так, наприклад, ст. 22 КЗпП України зазначає недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Разом з тим О. Ярошенко звертає увагу на те, що гарантії проти дискримінації в трудових відносинах

сформульовані у вигляді декларацій, позбавлених механізму, що забезпечив би їх реалізацію [16]. В українському трудовому законодавстві нема чітких заборон на здійснення роботодавцем конкретних дій, які можуть призвести до дискримінації, нема в ньому й прямого закріплення правила, згідно з яким громадяни, котрі вважають, що стосовно них була допущена дискримінація у сфері трудових відносин, мають право на судовий захист; і врешті, нема відповідальності осіб, які в ній винні.

Ж. Пустовіт, аналізуючи суть, зміст і форму гарантій права на працю, зазначає, що суттю гарантій права на працю є створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю, рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Змістом є можливості особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Формою права на працю є належні, безпечні і здорові умови праці, заробітна плата, не нижче від визначеної законом [17].

Добровільність заохочення до трудової діяльності на основі угоди сторін забезпечується такими основними гарантіями, як: 1) заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу; 2) вибір сторонами форми укладення договору – усної або письмової (крім тих випадків, коли закон вимагає лише письмової форми); 3) встановлення випробування при прийнятті на роботу тільки зі взаємної згоди працівника і підприємства; 4) забезпечення належної відповідності між працюю та винагородою за нею тощо. Крім нормативно-правових гарантій, не менш важливу роль відіграють організаційно-правові, які становлять собою систематичну організаторську діяльність держави та всіх її органів, посадових осіб, громадських організацій із створення сприятливих умов громадянам для реального користування своїми правами та обов'язками [18].

Необхідно зауважити, що на початку 90-х рр. деякі юристи вважали, що роль держави, законодавчих методів у регулюванні праці в умовах ринкових відносин знизиться настільки, що контрактне право стане основним регулятором трудових відносин, а законодавство буде використовуватись лише в субсидіарному порядку.

На сьогодні позиція більшості юристів інша. Так, на думку авторів “Курсу російського трудового права”, за відсутності нині розвинутого ринку праці, при слабкості профспілок, традиціях суспільної свідомості держава повинна продовжувати відігравати активну роль у регулюванні трудових відносин, поєднуючи її із саморегуляцією ринку праці, а трудове право в перехідний період повинно мати чітко виражений характер. Отже, автори виражають сумнів, що суспільство сьогодні здатне допустити істотне розширення дії принципу свободи договору в трудових відносинах [19].

Отже, свобода трудового договору, як правова форма узгодження волі його учасників на основі свободи праці, свідчить про прояв приватноправових елементів у регулюванні трудових відносин. Нормативне ж установлення визначеного рівня трудових прав і гарантій для працівника, погіршення яких у трудовому договорі спричинює недійсність тих його умов, які погіршують становище працівника порівняно з тими, які закладені у законодавстві, свідчить про наявність публічно-правового елементу в регулюванні праці.

У питанні, до яких саме принципів (загальних, галузевих чи інституційних) треба відносити свободу праці, донедавна переважала думка, що це принципи інституту трудового права. Першим серед радянських учених здійснив спробу вийти за рамки свободи праці як інституційного принципу Р. Лівшиць, який вважав, що свобода праці виявляється не тільки у свободі трудового договору, а й охоплює важливі трудові права робітників і службовців, які закріплено законом [20].

В. Жернаков, погоджуючись з тим, що сьогодні переважна більшість учених у галузі трудового права відносять свободу праці до принципу всього трудового права, вважає, що він знаходить свій прояв у таких положеннях: людина володіє невід'ємним і виключним правом вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, яке забезпечується державою; людина не може залучатися до примусової або обов'язкової праці, за винятком підстав, передбачених законами України, що відповідають міжнародним положенням з цього питання; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, робота у власному господарстві тощо); законодавством забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; у період виконання роботи за трудовим договором власник не має права вимагати роботи, не передбаченої трудовим договором; розірвання трудового договору як з боку працівника, так і за згодою сторін не може обмежуватись; для захисту порушеного права на свободу праці чи свободу трудового договору і працівник, і власник підприємства наділяються правом звертатися до компетентних органів влади (судової та адміністративної) [21].

Викладене дозволяє зробити такі висновки: 1) саме принцип свободи праці як конституційний принцип є провідним принципом трудового права, основною і центральною ідеєю регулювання праці кожної людини в сучасних умовах; 2) свобода праці і право на працю в умовах розвитку ринкових відносин повинні розглядатись як об'єктивно необхідні категорії; 3) принцип свободи праці є міжгалузевим принципом, оскільки передбачає свободу незалежно від того, в якій формі людина буде реалізовувати своє право на працю; 4) найбільш виражено принцип свободи праці виявляється саме в трудовому праві, він виражається через галузевий принцип свободи трудового договору і конкретизується ним; 5) аналіз принципу свободи трудового договору свідчить про прояв у ньому приватноправових та публічно-правових елементів у регулюванні трудових відносин.

Література

1. Процевський, О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101-105.
2. Жернаков, В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34-36.
3. Вишневецька, С.В. Окремі проблеми механізму правового регулювання трудових відносин / С.В. Вишневецька // Наук. вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. – Чернівці : Рута, 2001. – Вип. 125. Правознавство. – С. 42-44.
4. Гаврилюк, О. Сучасне втілення принципів трудового права / О. Гаврилюк // Право України. – 2001. – № 9. – С. 56-58.

5. Бугров, Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР / Л.Ю. Бугров. – Красноярск, 1984.
6. Мальцев, В.А. Право как нормативно-деятельностная система / В.А. Мальцев // Правоведение. – 2003. – № 2. – С. 19.
7. Прокопенко, В.І. Трудове право : курс лекцій : для студ. юрид. вузів та фак. / В.І. Прокопенко. – К. : Вентурі, 1996. – С. 45.
8. Смирнов, О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. – М., 1977. – С. 68.
9. Трудовое право : учебник / отв. ред. О.В. Смирнов. – М. : Статус ЛТД, 1996. – С. 28.
10. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
11. Єрьоменко, В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В. Єрьоменко // Право України. – 1999. – № 1. – С. 19.
12. Смирнов, О.В. Вказ. твір. – С. 27.
13. Конвенція № 29 Міжнародної організації праці 1930 р. про примусову чи обов'язкову працю // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – № 5. – Ст. 75.
14. Бугров, Л.Ю. Вказ. твір. – С. 69.
15. Головченко, В.В. Юридична термінологія : довідник / В.В. Головченко, В.С. Ковальський. – К., 1998. – С. 123.
16. Ярошенко, О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю / О. Ярошенко // Право України. – 2000. – № 7. – С. 54.
17. Пустовіт, Ж. Поняття соціальних гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні / Ж. Пустовіт // Право України. – 2000. – № 3. – С. 30.
18. Конституційне право України : навч. посіб. / за заг. ред. В.Ф. Погорілка. – К., 1999. – С. 222.
19. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Часть общая. – СПб., 1996. – С. 147.
20. Лившиц, Р.З. Свобода труда в СССР / Р.З. Лившиц // Социализм и личность / под ред. В.М. Чхиквадзе. – М., 1979. – П. 13. – С. 52.
21. Жернаков, В. Вказ. твір. – С. 35-36.

УДК 349.2:34.06

С.В. Вишневецька

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Кожен новий етап у прогресивному розвитку науки зумовлює дослідження її в методологічному аспекті. А методологічна спрямованість досліджень органічно злита з теорією предмета пізнання. Якщо теорією є система понять, які узагальнюють конкретні знання про відповідні об'єкти, то методологія становить собою вчення про шляхи, принципи і методи побудови і практичного застосування саме цієї, а не будь-якої іншої теорії [1, с. 41]. В.П. Казимирчук абсолютно правильно підкреслював, що складовою частиною методології «є теоретичні форми, які складають систему даної науки, тобто спеціальні наукові поняття, принципи, в яких розкривається предмет вивчення» [2, с. 43].

Сутність науки, її основний компонент в основні періоди розвитку самої науки досліджував, зокрема, А.В. Сурін [3, с. 4-10]. Не минули методологічні проблеми й науку трудового права. Так, вони знайшли висвітлення в дослідженнях І.Я. Кисельова, який зазначав, що в трудовому праві країн Заходу відбувається повернення до концепції правової антропології (у центрі наукових ідей – людина),