

**V.I. Shcherbina**  
**The Principles of the Modern**  
**Labor Law of Ukraine**

The essence of the principles of the labor law in modern conditions is researched. The special attention is given to the principles that are not typical for the Soviet labor law. The directions of realization of the mentioned principles in the Ukrainian labor legislation are shown.

*Key words and word-combinations:* social and economic partnership, social cooperation, the social world, principles of law.

Исследуется сущность принципов трудового права в современных условиях. Особое внимание уделено принципам, не характерным для советского трудового права. Показаны направления реализации указанных принципов в трудовом законодательстве Украины.

*Ключевые слова и словосочетания:* социально-экономическое партнерство, социальное сотрудничество, социальный мир, принципы права.

УДК 349.2(477)  
ББК 67.405.1(4Укр)

**В.И. Щербина**

## **ПРИНЦИПЫ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ**

**В**ьяснение принципов есть познание сущности права, и наоборот, познание сущности права сводится к установлению его принципов. Последние не могут не быть в системе, поскольку выражают ее внутреннюю основу, они есть научная абстракция сущностного порядка [1, с. 13]. По мнению К. Витца, основные принципы трудового права должны удовлетворять следующим требованиям. Во-первых, это должны быть правовые идеи, то есть идеи, ориентированные на правовое регулирование проблематики общественных трудовых отношений. Во-вторых, эти правовые идеи должны выражать принципы политики государства, поскольку речь идет о регулировании поведения людей и организаций в сфере трудовых отношений. И в-третьих, соответствующая правовая идея должна проявляться в трудовом праве, причем в качестве юридического правила или в качестве обобщения нескольких юридических правил этой отрасли, то есть каждый основной принцип должен быть воплощен в конкретное предписание трудового права [2, с. 388].

Очень важную служебную роль играют основные принципы трудового права в случае применения к трудовым отношениям норм других отраслей права, в первую очередь гражданского. Именно в этом случае основные принципы являются гарантией самостоятельности трудового права как отрасли права. Они позволяют применять к трудовым отношениям нормы других отраслей права только тогда, когда нормы отвечают социальному назначению трудового права и его задачам. Так,

в соответствии с Трудовым кодексом Польской Народной Республики «в вопросах, не урегулированных положениями трудового права, к трудовым отношениям применяются соответствующие положения Гражданского кодекса, поскольку они не противоречат принципам трудового права» [2, с. 16].

Принципы трудового права, которые сформировались на протяжении десятилетий в условиях советской экономической системы, должны быть пересмотрены с учетом изменений общественного развития и экономических реалий в государстве и мире. Не копируя слепо принципы трудового права, характерные для стран с рыночной экономикой, их необходимо объективно анализировать и внедрять в трудовое законодательство Украины. Более того, направленность политики государства на интеграцию с Европейским Союзом требует более или менее единых подходов в правовом регулировании труда. На наш взгляд, можно выделить несколько таких принципов трудового права, которые имеют базовое значение для правового регулирования труда.

*Принцип полноравности* работников и работодателей означает, что они для законодателя должны быть абсолютно равноценными и самодостаточными участниками трудовых правоотношений. Следует отвергнуть как вредную идею гиперболизации значения работодателя в трудовых правоотношениях, признав работодателя вместе с работником необходимой составляющей отношений, являющихся предметом трудового права. Решая эту сложную проблему и совершенствуя трудовое законодательство Украины, необходимо использовать опыт ФРГ, где законодательные органы, не принижая роли работодателя в отношениях с работником, определили достойное место работника в системе производственных отношений. «Так, 10 ноября 1971 года был принят новый закон о производственных советах, в 1974 – новый закон о представительстве персонала в государственных учреждениях и предприятиях, в 1976 – закон об участии в управлении производством» [3, с. 485]. Как показала практика, такое решение проблемы не только способствовало укреплению социального мира между работодателями и работниками, но и обеспечило высокий уровень экономического развития страны и стабильный рост благосостояния ее граждан.

*Принцип равноправия* работников и работодателей означает, что они должны иметь равные (но не одинаковые) права. Речь идет о так называемом правовом паритете, который вытекает из общего правового состояния субъектов трудовых правоотношений. Реализация принципа равноправия четко прослеживается в норме ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины [4], в которой устанавливаются взаимные обязательства сторон трудового договора. Именно корреспонденция обязанностей сделает реальным равенство работника и работодателя в трудовых правоотношениях. В частности, Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.) вместе с правом на забастовку (для работников) признает право на локаут (для предпринимателей) [5, с. 119].

Процесс вложения ресурсов как работником, так и работодателем должен быть обоюдным. Нормы трудового права должны отражать *принцип взаимных вложений*. В частности, японская стратегия TQC (Total Quality Control – «общий контроль качества») предусматривает развитие корпораций, в том числе и на основе высококвалифицированного и «вовлеченного в систему компании»

персонала, что в свою очередь обуславливает организацию управления на принципах долгосрочной занятости [6, с. 16]. Это предусматривает постоянное обучение работников компании, то есть вложение ресурсов в работника. Интерес работодателя в таком случае возможен только при условии долгосрочной занятости, поскольку, вложив ресурсы в работника, работодатель хочет вернуть их в другой форме.

Однако этот принцип раскрывается не только в нормах об оплате труда. До сих пор вызывает острую дискуссию проблема применения пакта о неконкуренции. «Это обязательство работника не конкурировать с бывшим работодателем. Оно включает запрет на протяжении определенного времени после увольнения (от года до 5 лет) наниматься на аналогичное предприятие, основывать аналогичное предприятие, иметь деловые контакты с клиентами бывшего работодателя, а также разглашать информацию, которая касается бывшей работы» [7, с. 328].

В советском трудовом праве эта проблема носила идеологическую окраску. Поскольку практически все средства производства принадлежали государству, отсутствовала сама необходимость правового регулирования таких общественных отношений. Но в условиях рынка ни законодатель, ни работники не могут игнорировать положения ч. 4 ст. 13 Конституции Украины, в соответствии с которой государство обеспечивает защиту прав всех субъектов права собственности (в том числе и права интеллектуальной собственности) и хозяйствования [8]. Основная проблема, которую нужно решить – это обоснованное определение категорий работников, с которыми такой пакт может заключаться. К таким, на наш взгляд, могут относиться только лица, которые имеют непосредственный доступ к основным секретам производства, защищаемым законом, высший управленческий состав предприятия, который принимает участие в разработке и реализации стратегических программ развития предприятия, а также работники юридических, финансовых и маркетинговых служб.

Оптимальное сочетание интересов работников и работодателей возможно путем реализации в трудовом законодательстве важных принципов трудового права: социально-экономическое партнерство, социальное сотрудничество, социальный мир. Они являются логическим продолжением принципов, закрепленных в ст. 11 и ч. 1 ст. 15 Конституции Украины. В частности, в соответствии со ст. 11 Конституции Украины государство содействует консолидации и развитию украинской нации.

*Социально-экономическое партнерство* предполагает, что каждый из его участников рассматривается как полноценный и самостоятельный субъект социальных связей. Социальное партнерство, конструктивный диалог, бипартизм и трипартизм ныне рассматриваются как главные принципы социальной политики и правового регулирования труда. Д.С. Миль, который был одним из первых, кто использовал термин «партнерство» для характеристики социальных отношений, считал, что отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства [9, с. 323].

*Сотрудничество* рассматривается как форма взаимодействия между субъектами социально-экономического партнерства. Это взаимодействие предусматривает учет интересов других участников отношений, разрешение расхождений

путем диалога, конструктивное сотрудничество, достижение компромисса, отказ от ультиматумов. Для этого во многих странах были созданы трехсторонние консультативные органы, задача которых состоит в предоставлении рекомендаций правительствам по вопросам условий труда [10, с. 9]. Кроме того, принцип трипартизма, то есть трехстороннего сотрудничества правительства, предпринимателей и профсоюзов, усилиями МОТ прочно утвердился в законодательстве многих стран [11, с. 37]. К основным формам социального партнерства в настоящее время относят: 1) коллективные переговоры, 2) взаимные консультации, 3) участие работников в управлении организацией, 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров [12, с. 238].

*Социальный мир* необходимо рассматривать в двух аспектах: как цель социально-экономического партнерства и в то же время состояние взаимоотношений между субъектами социально-экономического партнерства. Социального мира можно достичь только путем консолидации. *Консолидация* в качестве принципа трудового права Украины предусматривает объединение усилий работников, работодателей и государственной власти, концентрацию их усилий на достижении высокого уровня благосостояния граждан. Такой подход к взаимоотношениям основных субъектов социально-экономических отношений четко реализует в трудовом законодательстве конституционное положение о том, что Украина – социальное государство.

Более того, уже есть примеры реализации этого принципа, в частности на сельхозпредприятии «Нибулон» [13, с. 8]. Деятельность этого предприятия доказывает, что только с таким подходом работодатель достигает значительных экономических результатов, избегает конфронтации с работниками.

Украина не может считаться демократическим, социальным и правовым государством, если не гарантирует человеку защиту от произвола. *Защита работника от произвола работодателя* – это ключевой принцип трудового права, от реализации которого будет зависеть социальная сущность трудового законодательства. Еще в XIX веке была озвучена позиция общества о необходимости усиленной защиты прав женщин и минимизации произвола работодателей относительно этой категории граждан [14]. Актуальность применения этого принципа в трудовом законодательстве не терялась даже в советский период истории страны. А.Е. Семенова в 1925 г. так высказалась по этому поводу: «Относительно женщин также пришлось и профсоюзам, и органам государственной власти вести борьбу с *вытеснением их из производства* как экономически невыгодной рабочей силы» [15, с. 94].

Каждый, в соответствии со ст. 28 Конституции Украины, имеет право на уважение его достоинства, может требовать уважительного отношения к себе, а также не может быть подвергнут нечеловеческому или такому, которое унижает его достоинство, обходу или наказанию [8]. Сущность этой нормы – уважение к человеку, отношение к нему как к высшей социальной ценности общества. Так, в п. 8 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что работники имеют право на невмешательство в частную жизнь и уважение

личного достоинства [16]. Представляется, что аналогичным образом сформулированную норму должен содержать и новый Трудовой кодекс Украины. Возможна следующая редакция: «Работник имеет право на уважение его личного достоинства. Работодатель обязан относиться к человеку как к высшей социальной ценности общества».

Другими словами, речь идет о закреплении более или менее четких правовых критериев отношения к человеку на производстве. Не секрет, что сейчас производство – это система повышенных психологических рисков для работника. И если в XIX и XX столетиях была актуальна физическая тяжесть труда, то теперь – психологическая тяжесть, дискомфорт на рабочем месте [17]. Некоторые критерии предусматривает и действующее законодательство Украины и судебная практика. Они уже выступают ориентирами при принятии судами решений. Так, в абз. 2 ч. 3 ст. 23 Гражданского кодекса Украины предусматривается при определении размера возмещаемого морального вреда учет требований разумности и справедливости [18]. Часть 2 ст. 32 КЗоТ Украины предоставляет работодателю право перемещать работников без их согласия [4]. Однако абз. 2 п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. № 9 «О практике рассмотрения судами трудовых споров» ограничил произвол работодателей относительно использования перемещений, предусмотрев два критерия их правомерности: «Перемещения не могут быть немотивированными, необусловленными интересами производства» [19].

Таким образом, значение принципов трудового права после изменения общественно-экономической формации на Украине не только не уменьшилось, но и существенно выросло. На повестке дня стоит вопрос реализации в новом трудовом законодательстве Украины принципов, «неизвестных» советскому трудовому праву по идеологическим причинам. Обозначенные принципы трудового права заложат основы для формирования трудового законодательства демократического, правового и социального государства.

#### Библиографический список

1. Трудовое право социалистических стран / О.В. Смирнов, А. Вельтнер, К.П. Уржинский и др.; отв. ред. О.В. Смирнов. М., 1981.
2. Кодификация законодательства о труде социалистических стран. М., 1979.
3. Трудовое право: Энциклопедический словарь / ред. кол.: С.А. Иванов и др. 4-е изд. М., 1979.
4. Кодекс законів про працю України. Затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Киселёв И.Я. Трудовые стандарты Совета Европы // Труд за рубежом. 1999. № 4.
6. Матрусова Т.Н. Японская система управления трудом в условиях глобализации экономики // Труд за рубежом. 2001. № 1 (49).
7. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005.
8. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. Київ, 1996.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. М., 1998.

10. *Степанов В.Ф., Иванова С.А.* Место коллективных переговоров и соглашений в нормотворческой деятельности МОТ // Труд за рубежом. 1994. № 2 (22).
11. *Балашов Ю.К.* Факторы и тенденции, влияющие на колдоговорной процесс // Труд за рубежом. 1994. № 2 (22).
12. *Лушников М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
13. *Лазнюк І.* Термінал із соціальним обличчям // Голос України. 2005. 16 вересня.
14. *Вельбрек С.Ф.* Теория промышленного права / пер. Ив. Грацианского. СПб., 1873.
15. *Семенова А.Е.* Очерки советского трудового права. Изд. 2-е, доп. Харьков, 1925.
16. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. URL: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud>
17. *Рекош К.Х.* Правовое решение во Франции вопроса о моральном преследовании на рабочем месте // Трудовое право. 2002. № 10.
18. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відом. Верх. Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.
19. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верх. Суду України від 6 лист. 1992 р. № 9 // Законодавство України про працю: Зб. норм.-прав. актів. Харків, 2003.