

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/356666717>

Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин

Article in Social Law · December 2020

DOI: 10.37440/soclaw.2020.04.16

CITATIONS

0

1 author:



Viacheslav Hladky

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

67 PUBLICATIONS 38 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Corruption [View project](#)



Host Link For The Interest Of Great Works [View project](#)

РОЗДІЛ 4 «Трибуна Молодого Вченого»

УДК 349.22

Гладкий В. В.,

*аспірант Навчально-наукового інституту права
імені князя Володимира Великого***КОНСТРУКТИВІЗМ НОРМАТИВНИХ СТАНДАРТІВ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН**

В статті розкривається сутність виникнення трудових відносин крізь призму теорії соціально-відповідального конструктивізму. Автором аналізується взаємозв'язок перебігу трудових правовідносин із принципом збалансованої стабільності цих відносин, а також з'ясовується широта свободи поведінки у відносинах з приводу зайнятості потенційних учасників трудових відносин. Особлива увага в статті приділяється дослідженню зв'язку між обмеженням свободи дії потенційних учасників трудових правовідносин та феноменом умов виникнення цих правовідносин. Встановлюється соціально-відповідальна конструктивістська сутність вказаних умов, а у висновках до статті окреслюється та осмислюється крізь призму концепції соціально-відповідального конструктивізму факт виникнення трудових відносин.

Ключове слово: *виникнення відносин, дискримінація, помірний гуманізм, раціональність обмежень, соціально-відповідальний конструктивізм, трудові відносини.*

The article reveals the essence of the emergence of labor relations in the context of the theory of socially responsible constructivism. The author analyzes the relationship between the implementation of labor relations with the principle of balanced stability of these relations, it also determines the breadth of freedom of behavior in relations regarding the employment of potential participants in labor relations. Special attention is paid in the article to the study of the relationship between the restriction of freedom of action of potential participants in labor relations and the phenomenon of the conditions for the emergence of these legal relations. The socially responsible constructivist essence of the conditions under study is established, and in the conclusions, to this article, the fact of the emergence of labor relations is outlined and comprehended through the prism of the concept of socially responsible constructivism.

Keywords: *discrimination, emergence of relationships, labor relations, moderate humanism, rationality of restrictions, socially responsible constructivism.*

Постановка проблеми. Довгоочікуване відновлення незалежності України обумовило суттєві цивілізаційні зрушення у свідомості Українського народу, котрі держава не змогла ефективно осмислити, систематизувати та захистити у межах поспішної цивілізаційної перебудови системи держави, суспільства та індивідів. Як наслідок, на ґрунті недостатньо зрілих попередніх соціалістичних цінностей та переконань були накладені нові західні концепти та засадничі ідеї суспільних взаємовідносин, у результаті чого одна частина людей наївно очікувала нового вже умовно «декомунізованого» «світлого майбутнього» [1, с. 38], на уламках «старого світу» за зразком західних держав, соціальний баланс і безпеку в яких наші громадяни осмислювали без достатньої критики. Інша ж частина населення за таких умов звернулася до хижацьких способів користування новими ринковими реаліями, що призвело до численних соціальних катастроф та побудови т. зв. «умовної демократії», а далі – «інфантильної демократії». Поряд із тим, побудова зрілого, респонсивілітивного та некорумпованого суспільства, як демонструє світова практика, можлива у координатах зрілої (неінфантильної) системи ідей, окресленої в якості соціально-відповідального конструктивізму. При цьому *соціально-відповідальний конструктивізм (у загальному аспекті) є парадигмою вибудовування законодавства, процедур і процесів реалізації норм законодавства (як у*

вигляді правовідносин, так і поза ними), а також здійснення соціальної діяльності (реалізації процесів у суспільстві), що не врегульована законодавством, у вимірі «акт → наслідки акту». В такому сенсі будь-яка дія суб'єкта права, незалежно від того, яким чином вона врегульована чинним законодавством, має бути, з одного боку, конструктивною, а з іншого – відповідальною (респонсивілітивною). В означеному контексті важливим лише є те, що дія у суспільстві не є такою, що може обумовити закономірні деструктивні наслідки для суспільства.

У вимірі соціально-відповідального конструктивізму цікавим є дослідження питань адекватності (збалансованості критеріїв) умов виникнення трудових відносин. Вказане обумовлене тим фактом, що попри переважання диспозитивних засад у сфері трудового права, як зауважує юрист-трудовак Є. Ю. Пономаренко, «вільне волевиявлення сторін присутнє, як правило, лише при укладенні трудового договору» [2, с. 35]. З вказаною тезою слід погодитись, додатково зауважуючи, що виникнення трудових правовідносин є нормативною взаємодією суб'єктів права, що здійснюється в конкретних умовах, за наявності певних підстав об'єктивації цієї взаємодії.

В окресленому контексті постає питання: чому саме потенційний працівник і потенційний роботодавець обмежуються у своїх можливостях діяти саме так, як їм заманеться? Відповідь на це питання можлива у *формальному нормативістському вимірі* (умовно: «так передбачено законодавством для досягнення учасниками суспільних відносин у сфері праці мети цих відносин»). Утім, звісно, ця відповідь не спроможна задовольнити запитувача, обумовлює його обурення «зарегульованістю» світу праці, формує думки про несправедливість правової системи. Разом із цим, на поставлене питання можливо відповісти на більш глибокому рівні – у межах концепції соціально-відповідального конструктивізму, що дозволяє не лише зрозуміти дійсний стан речей у контексті обмежень свободи у тих чи інших взаємовідносинах суб'єктів права, але й знизити рівень соціальної напруги, обумовленої розумінням обмежень свободи в якості несправедливого диктату права, позбавленого справедливості.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Додатково актуалізує потребу критичного осмислення порушеного питання той факт, що на сьогодні в українській та зарубіжній теорії права не існує сталої наукової думки про соціально-відповідальний конструктивізм у праві, а особливо – у доктрині трудового права. Крім того, це наукове дослідження взагалі є першим дослідженням виникнення трудових правовідносин у світлі соціально-відповідального конструктивізму, що сприятиме становленню відповідної наукової думки та обумовлюватиме академічну дискусію з цього приводу, зокрема, щодо доречності чи недоречності пропонованого нами у цій науковій статті підходу. Між тим, хоча окресленому питанню по сьогодні не приділялась належна увага українських та зарубіжних учених, слід наголосити, що ті чи інші аспекти нормативності виникнення трудових правовідносин досліджувались багатьма вітчизняними юристами-трудоваками, зокрема: А. В. Андрушко [3], І. С. Біліченком [4, с. 94–110], С. В. Венедиктовим [5], М. І. Іншином [6], О. О. Коваленко [7], П. Д. Пилипенком [8], Р. В. Романюком [9], І. С. Сахарук [10], Д. П. Ушверідзе [11] та іншими українськими науковцями. Наукові напрацювання цих та інших науковців становлять теоретичний фундамент, на якому нами буде окреслено сутність виникнення досліджуваних правових відносин у світлі соціально-відповідального конструктивізму, що є авторським підходом феноменологічного та ревізійністського типів з'ясування сутності речей.

Метою наукової статті є концептуалізація виникнення трудових відносин крізь призму теорії соціально-відповідального конструктивізму. Ця мета буде досягатись шляхом виконання таких *завдань*: (1) проаналізувати у загальному вигляді взаємозв'язок перебігу трудових правовідносин із принципом збалансованої стабільності цих відносин; (2) з'ясувати широту свободи поведінки у відносинах з приводу зайнятості потенційних учасників трудових відносин; (3) проаналізувати зв'язок між обмеженням свободи дій потенційних учасників трудових правовідносин та феноменом умов виникнення цих правовідносин; (4) дослідити соціально-відповідальну конструктивістську сутність вказаних умов; (5) у висновках до статті окреслити та

осмислити кризь призму концепції соціально-відповідального конструктивізму факт виникнення трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, практичне здійснення особою права на працю сприяє реалізації соціального та творчого потенціалу індивіда, є однією з можливостей заробляти на життя, забезпечувати належний життєвий рівень собі та своїм близьким [2, с. 117]. Саме тому працівник є заінтересованим у стабільних трудових правовідносинах (відповідний інтерес спостерігається також у роботодавця, трудового колективу, суспільства та держави; як правило, цей інтерес присутній і у близьких осіб працівника та роботодавця). Також наголосимо на тому, що стабільність трудових правовідносин у загальному сенсі є гарантією, яка становить собою бар'єр для фактичної об'єктивації некерованої соціальної динаміки у сфері праці, результатом чого може стати створення умов, за яких не буде досягатись мета правового регулювання у сфері праці (наразі вона у загальному вигляді окреслена у преамбулі чинного КЗпП України). Між тим, певна річ, стабільність правовідносин у кожному конкретному випадку пов'язана, окрім як із *свободою праці працівника* (охоплює право на працю, право не бути примушеним до праці, право на законне припинення трудових правовідносин), *господарською свободою роботодавця* (право найму, право реалізації дисциплінарної та управлінської влади, право припиняти трудові правовідносини), *обставинам, що не залежать від волі учасників правовідносин*, також безпосереднім чином залежить й від того факту, чи конструктивним чином виникли конкретні правовідносини. В іншому випадку, стабільність правовідносин стає певним тягарем для працівника та/або роботодавця, що робить взаємодію кабальною для учасників відносин.

Будучи орієнтованим на конструктивне вибудовування моделі трудових правовідносин й виникнення цих відносин, український законодавець, відмовившись від ідеї експлуатації працівника й не допускаючи можливостей для зловживань працівника у площині інтересів (у виробничій сфері) роботодавця, певною мірою унормував взаємовідносини суб'єктів під час виникнення зазначених правовідносин, обмеживши їх свободу. Отже, під час вирішення питання про виникнення трудових правовідносин необхідно вести мову про досить умовну широту свободи поведінки у цих взаємовідносинах як потенційного роботодавця (*особи, що пропонує роботу*), так і потенційного працівника (*особи, що пропонує свої трудові здібності для долучення до виробничого процесу*). Це підтверджують щонайменше наступні обставини:

(1) *взаємовідносини між потенційним роботодавцем і потенційним працівником є нормативними*. «Хоча кожен має право на працю, права бути прийнятим на конкретну посаду (роботу) особа не має (крім випадків, передбачених законодавством)» [10, с. 52]. У свою чергу роботодавець «має право обрати будь-яку особу з кількох претендентів, які підходять для виконання певної роботи» [10, с. 52]. Тобто, можна в іронічній формі зазначити, що працівник у процесі реалізації права на працю в цьому сенсі «дискримінується» потенційним роботодавцем за ознакою компетентності, професіоналізму, досвідченості. Поряд із тим, у вимірі соціально-відповідального конструктивізму свобода роботодавця обмежується, приміром, квотами, передбаченими законодавцем для осіб з інвалідністю. Спотворений політичною лівою ідеологією «пригнічення» (*oppression*) конструктивізм постмодерністського зразка також обмежує свободу роботодавця необхідністю працевлаштування певної кількості представників певного «гендеру» (зокрема тих, хто індуктивно переконані, що вони є чи повинні бути певного гендеру), національних меншин тощо.

Слід наголосити на тому, що взаємовідносини між потенційним роботодавцем і потенційним працівником є частиною такого явища, як кадрове забезпечення органу (установи, підприємства), яке безсумнівно є нормативним. При цьому під «*нормативністю кадрового забезпечення*» у загальному сенсі пропонуємо розуміти властивість цього феномену (кадрового забезпечення), що дозволяє йому бути контрольованим (керованим, передбачуваним) та об'єктивованим у раціональному виді, відповідно, – вибудованим й існуючим в статичному та динамічному виді у тих межах, що відповідають нормативним вимогам до кадрового забезпечення (і кадрової політики у

цілому), а саме вимогам наступних видів: (а) об'єктивні інтереси держави, що відображені у нормативно-правових актах; (б) об'єктивні соціальні (правові, управлінські, економічні, етичні та інші) «законо» та принципи функціонування організації (установи, підприємства) й персоналу організації, їх взаємодії в практичній дійсності в нормальних і екстремальних умовах (в тому числі – норми, сформульовані в доктрині права, котрі надають феномену науковий характер, а саме – науково виправдану форму прояву в юридично значимій площині);

(2) *можливість реалізації права на працю безпосередньо пов'язана із фактичними обставинами ринку праці (наявності вакансії) та трудовою правосуб'єктністю особи, що бажає реалізувати відповідне право.* При цьому означена правосуб'єктність є: (а) відносно самостійним правовим явищем (будучи окремим юридичним феноменом, що має власні ознаки та систему, вона є складовим елементом правового статусу суб'єкта права; трудова правосуб'єктність – елемент трудово-правового статусу); (б) базовим структурним елементом правового статусу, перебуваючи у безпосередньому зв'язку з іншими елементами правового статусу суб'єкта права; (в) юридичною можливістю особи самостійно (чи через законних представників, коли це передбачено законодавством) бути учасником відповідних правових відносин (між тим, наголосимо, що така можливість не є самодостатньою й не може об'єктивуватись без спроможності, здатності до такої реалізації права); (г) юридичним конструктом, який визнається та визначається державою й може деталізуватись у спеціальних нормативних актах з огляду на потреби належного перебігу конкретних правовідносин (з урахуванням принципів права, зокрема, принципу недискримінації, рівності, справедливості, науковості, юридичної доцільності тощо).

Обґрунтувавши думку про умовність свободи поведінки у взаємовідносинах з приводу зайнятості потенційних учасників трудових правовідносин, вважаємо можливим перейти до критичного аналізу (крізь призму концепції соціально-відповідального конструктивізму) умов виникнення трудових правовідносин, в яких має місце обмеження свободи дій потенційного працівника та потенційного роботодавця. Так, спершу зазначимо, що під поняттям «*умови виникнення трудових правовідносин*» у загальному (модельному) сенсі пропонуємо розуміти комплекс імперативних вимог, встановлених на нормативному рівні, що є вимірювальними (чи частково вимірювальними) критеріями належного рівня: (1) професійних та інших якостей працездатної особи, наявність яких припускає реальну спроможність пройти кадровий відбір, вступити у трудові правовідносини та належним чином виконувати посадові трудові обов'язки, не порушуючи таким чином чинного законодавства; (2) якості обставин об'єктивної юридично значимої дійсності, що у тій чи іншій мірі реально впливають на спроможність дійсного виникнення трудових правовідносин.

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку, що умови виникнення трудових правовідносин є різними для різних типів трудових правовідносин, а також з огляду на: (1) належність працівника до спеціальних та/або особливих категорій працівників, що наділяють трудові правовідносини певною специфікою (держслужбовці, вагітні працівниці, особи з інвалідністю, молодь тощо); (2) особливість вакансії (напр., окремі різні критерії містяться у вакансіях на публічній службі у правоохоронній сфері та у сфері охорони здоров'я; так само різними вимоги будуть передбачатись для вакансій в межах однієї сфери діяльності держави – напр., стосовно детектива НАБУ та прокурора; неоднакові умови працевлаштування також суддів різних інстанцій та юрисдикцій). З огляду на це, можемо дійти висновку, що у кожному конкретному випадку вимоги до працездатної особи, яка бажає працевлаштуватись, мають бути адекватними критеріям умов виконання трудової діяльності на певній посаді. Це у контексті концепції соціально-відповідального конструктивізму передбачає *встановлення меж незанижених та незавищених вимог до умов виникнення трудових правовідносин, які в одному випадку унеможливають допуск до посади т. зв. «неналежного працівника» (такого, що не відповідає критеріям конкретної посади, конкретної трудової функції, тобто, некомпетентного працівника у вимірі конкретної посади, яку він зайняв), а в іншому випадку – унеможливають обмеження права працездатної людини на*

працю, яке могло би бути реалізоване у випадку справедливого встановлення критеріїв до працівників.

Пояснюючи окреслене слід зауважити, що заниження умов виникнення трудових правовідносин цілком закономірним чином спроможне позбавити роботодавця можливості найму персоналу належної професійної якості, котрі будуть компетентним, відповідальним та добросовісним чином виконувати у подальшому покладені на них трудові обов'язки, не ставлячи перед численними ризиками невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків широкого кола суб'єктів. Серед таких ризиків слід виокремити, зокрема: (1) ризики трудової діяльності «неналежного працівника» для самого працівника; (2) ризики трудової діяльності «неналежного працівника» для роботодавця, а також його клієнтів, послуги яким у тій чи іншій мірі буде надавати «неналежний працівник»; (3) ризики трудової діяльності «неналежного працівника» для інших працівників в межах трудового колективу; (4) ризики трудової діяльності «неналежного працівника» для суспільства та держави.

Висновки. Постійна гуманізація законодавства повинна обмежуватись межами раціональності, конструктивізму та соціальної відповідальності, не обумовлюючи стан інфантилізації суспільства. Лише врахування «Загального блага», досягнення та дотримання балансу між умовними «кредитором» та «боржником» (в аспекті цієї наукової розвідки важливо те, що роботодавець і працівник можуть виступати у трудових відносинах одночасно як «кредиторами», так і «боржниками») уможлиблює конструктивний розвиток суспільства. Особливим чином це питання є актуальним для нашого часу, коли відбувається ускладнення соціальних зв'язків і соціальних процесів, участь і належне управління якими унеможлиблює використання незрілих, безвідповідальних підходів.

При цьому слід зазначити, що ризики для життя та здоров'я людини, які обумовлені заниженим рівнем умов виникнення трудових правовідносин, конкретного типу цих правовідносин чи конкретних трудо-правових відносин, зокрема, хоча по сьогодні системно не осмислені вітчизняним законодавцем (ця проблема потребує вирішення у межах триваючої реформи трудового законодавства), разом із тим, надзвичайна ризиковість некомпетентної трудової діяльності працівника все ж усвідомлюється законодавцем. Приміром цьому є те, що недопущення некомпетентної трудової діяльності, як загрозової для суспільства діяльності, отримали своє продовження у регулюванні перебігу трудових правовідносин. Це безпосередньо стосується питань, коли через невинувато занижені умови виникнення певних правовідносин чи у результаті недостатнього підходу до відбору працівників (чи з інших причин, напр., помилки, введення в оману і т. д.) вакантну посаду заміщує некомпетентний працівник. У цьому контексті звернемо увагу на те, що пронизане гуманістичною ідеєю трудове право [12, с. 278] передбачає досить важливу можливість виправлення цієї помилки роботодавця з моменту її виявлення, а саме на підставі ч. 2 ст. 28, п. п. 2 і 11 ч. 1 ст. 40, ч. 4 ст. 252 і ч. 2 ст. 252-6 КЗпП України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гладкий В. В. Застережливі зауваження щодо процесу десоціалізації у світі праці. *Scientific discoveries: projects, strategies and development* : Proceed. of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, Oct. 25, 2019). Edinburgh : ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–44.
2. Пономаренко Є. Ю. Правове регулювання звільнення судді з посади та припинення його повноважень : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 243 с.
3. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : монографія. Харків : Консум, 2006. 392 с.
4. Біліченко І. С. Теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 213 с.
5. Венедиктов С. В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація. *Форум права*. 2012. № 1. С. 158–165.

6. Іншин М. І. Трудовий договір як підстава виникнення службово-трудова відносин на державній службі. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2004. № 25. С. 377–381.
7. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2015. 447 с.
8. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія. Київ : Знання, 2003. 146 с.
9. Романюк Р. В. Виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин із судьями : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 238 с.
10. Сахарук І. С. Право роботодавця на добір працівників: нормативні основи та підстави обмеження реалізації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Вип. 43, Ч. 3. С. 52–55.
11. Ушверідзе Д. П. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 203 с.
12. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278–280.

УДК 349.2.

Дерев'яно А. І.,
*Аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка.*

РІВНІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

У даній статті розглянуто питання щодо об'єктом соціальної безпеки в загальному вигляді. Приділено увагу соціальним загрозам на різних рівнях правового та економічного регулювання. Розкрито підходи до розуміння соціальної безпеки як окремого важливого складника національної безпеки. Зроблено висновок, що соціально-економічна безпека на рівні регіону забезпечується і гарантується лише за умови, що враховуються інтереси всіх суб'єктів регіонального розвитку: бізнесу, галузей, міст, районів і населення.

Ключові слова: держава, соціальна сфера, соціальна безпека, державні рівні, регіональні рівні, правове забезпечення.

This article discusses the issue of the object of social security in general. Attention is paid to social threats at different levels of legal and economic regulation. Approaches to understanding social security as a separate important component of national security are revealed. It is concluded that socio-economic security at the regional level is provided and guaranteed only if the interests of all regional development actors are taken into account: business, industries, cities, districts and the population.

Key words: state, social sphere, social security, state levels, regional levels, legal support.

Актуальність дослідження. Дослідження проблем соціально-економічної захищеності потребує детального вивчення поняття «безпека» та змісту концепції соціальної безпеки. Залежно від рівня розвитку суспільства в поняття «безпека» вкладається різний зміст, ставляться певні завдання і створюються спеціальні інститути, покликані забезпечувати безпеку особи, суспільства,