

УДК 349.3

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

PARTICULAR ASPECTS OF THE SOCIAL EFFECTIVENESS OF LABOR LAW

Купіна Л.Ф.,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри галузевих юридичних дисциплін та правознавства
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

Стаття присвячена розгляду соціальної ефективності норм трудового права як ключового показника реакції учасників трудових правовідносин на правове регулювання. Зважаючи на соціальну спрямованість трудового права, автор детально досліджує різні аспекти соціальної ефективності правових норм і її взаємозв'язок із економічними та загальносоціальними процесами, які відбуваються в суспільстві. Окрема увага в статті присвячена питанню видів соціальної ефективності норм трудового права.

Ключові слова: ефективність, ефективність правових норм, ефективність норм трудового права, соціальна ефективність, соціальна спрямованість, соціальна функція права, трудові права, трудові правовідносини.

Статья посвящена рассмотрению социальной эффективности норм трудового права как ключевого показателя реакции участников трудовых правоотношений на правовое регулирование. Учитывая социальную направленность трудового права, автор подробно исследует различные аспекты социальной эффективности правовых норм и ее взаимосвязь с экономическими и общесоциальными процессами, которые происходят в обществе. Особое внимание в статье посвящено вопросу видов социальной эффективности норм трудового права.

Ключевые слова: эффективность, эффективность правовых норм, эффективность норм трудового права, социальная эффективность, социальная направленность, социальная функция права, трудовые права, трудовые правоотношения.

The article is devoted to the consideration of the social effectiveness of labor law norms as a key indicator of the reaction of the participants in labor legal relations to legal regulation. In view of the social orientation of labor law, the author examines in detail the various aspects of the social effectiveness of legal norms and their relationship with the economic and general social processes that take place in society. Particular attention in the article is devoted to the question of the types of social efficiency in labor law standards.

Key words: efficiency, efficiency of legal norms, efficiency of norms of labor law, social efficiency, social orientation, social function of law, labor rights, labor legal relations.

Постановка проблеми. Класифікація видів ефективності норм права є одним із поширених питань у дослідженнях, що торкалися ефективності правових норм.

Важко не погодитися, що поділ ефективності норм трудового права, як і будь-якої іншої галузі права, на соціальну та юридичну є результатом, притаманним чи не переважній більшості наукових досліджень, оскільки дозволяє провести класифікацію цілей правової норми на юридичні та соціальні. Нині важливим чинником для розвитку трудових відносин в Україні є виокремлення видів ефективності норм трудового права, норм, від ефективності яких залежить не лише рівень юридичної складової частини трудових відносин, тобто виконання суб'єктом певного обов'язку чи реалізація свого права, а й рівень соціальної складової частини трудових відносин, яка фор-

мує ставлення суб'єкта до права, до його обов'язків, у т. ч. під час виконання ним своєї трудової функції.

Дослідження окремих аспектів соціальної ефективності, виділення її видів, чинників, які впливають на рівень соціальної ефективності норм права, вбачається достатньо актуальним, оскільки рівень соціальної ефективності норм права фактично можна вважати мірилом досягнення цілей правового регулювання, що ставилися законодавцем у формулюванні правової норми, особливо якщо виходити із соціальної спрямованості та соціальної значущості норм трудового права.

Аналіз останніх досліджень. Окремі питання поширеної класифікації ефективності норм трудового права на соціальну та юридичну прямо й опосередковано розглядалися в наукових працях С.В. Вишневецької, В.С. Венедик-

това, Н.Д. Гетьманцевої, Ю.І. Матвєєвої, О.Т. Панасюка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича.

Однак, не дивлячись на значну кількість розрізаних досліджень класифікації ефективності норм права на соціальну та юридичну, питання більш ґрунтовного дослідження саме соціальної ефективності та його узагальнення залишається відкритим.

Мета статті. Стаття присвячена аналізу окремих аспектів і видів соціальної ефективності норм трудового права, оскільки саме показники соціальної ефективності трудового права можна вважати підґрунтям, вихідною точкою для подальшого реформування галузі права, забезпечення за допомогою правових норм соціального благополуччя працівників і можливості розвитку роботодавців.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи соціальну ефективність норм права, Ю.І. Матвєєва зазначала, що проблема соціальної ефективності законодавства безпосередньо пов'язана з соціальним прогресом суспільства. Своєї завдання право тут вирішує специфічними засобами, охороняючи і стимулюючи соціальні відносини, які сприяють прогресові [4, с. 33]. Такі висновки дають підстави вважати, що саме наявність взаємозв'язку між розвитком соціального прогресу та вчасним врегулюванням нових суспільних відносин характеризує взаємозв'язок соціальної та юридичної ефективності як засіб досягнення поставлених цілей як суспільством, так і нормами права.

Класифікація видів ефективності норм трудового права на юридичну та соціальну є засобом встановлення взаємозв'язку права та суб'єктів суспільних відносин у сфері застосування й організації праці, а також інструментом для визначення алгоритму побудови результативного трудового законодавства. Саме результативність є тим критерієм, який дозволяє виокремити сучасні види ефективності норм трудового права. Дослідники О.С. Пашков і Д.М. Чечот зазначали, що ефективність правових норм передбачає дію цих норм, результат дії цих норм і створює можливість для впливу на певні суспільні відносини в напрямі, корисному для суспільства [7, с. 6]. На нашу думку, в такому твердженні не лише проявляється сутність ефективності норм права, а й виокремлюються функції норми права. Підтримаємо у цьому контексті думку О.І. Процевського, котрий розглядав функції норм трудового права як явище, яке розкриває соціальне призначення (значення) норм трудового права і завдяки цьому визначає напрями правового регулювання суспільних відносин, що становлять його предмет [9, с. 223–234].

Таким чином, можна зробити висновок, що з погляду аналізу функцій норм права простежується соціальна ефективність норм трудового права, адже трудове право покликане врегульовувати суспільні відносини, пов'язані з реалізацією права громадянина на працю, яке є правом соціального характеру, оскільки ці відносини мають соціальне призначення. Соціальне призначення норм трудового права проявляється в гарантуванні та захисті прав працівників, створенні належних умов праці, оплати праці не нижче встановленого рівня й у визначеному законом порядку. Саме через соціальну функцію трудового права можна розкрити зміст норми трудового права та дослідити порядок впливу норми на соціальні права суб'єктів трудового права, тобто фактично визначити предмет його правового регулювання.

Соціальна спрямованість норм трудового права визначається його цілями. Якщо аналізувати норми чинного КЗпП України, то не буде новим висновок про те, що соціальна спрямованість переважної більшості норм кодексу є доволі низькою, оскільки їх застарілість не дає того ефекту, на який був спрямований процес законотворчості у розробці норм про врегулювання відносин у сфері праці. Слушним буде в цьому контексті твердження М.І. Іншина та В.І. Щербини, що неправильно визначений напрям впливу права передбачає те, що увага законодавця зосе-

редиться на продуктивності нормативного матеріалу із символічним ефектом, а вся сила правового регулювання буде направлена в нікуди [2, с. 201]. Підтримуємо висновок вчених, що значимість права для суб'єктів суспільних відносин буде мінімальною.

Соціальна ефективність норм трудового права зумовлена призначенням предмету трудового права загалом, адже саме через норми трудового права відбувається вплив на діяльність суб'єктів щодо застосування праці, її організації, забезпечення сторін трудового правовідношення та відновлення порушених прав.

Відсутність взаємозв'язку між ціллю та результатом норми трудового права не лише не дозволяє врегулювати суспільні відносини в сфері праці, а й не створює можливості для досягнення або виникнення соціального ефекту від реалізації відповідної норми. Наприклад, застосування на практиці такого методу забезпечення трудової дисципліни, як переконання, що передбачено ч. 1 ст. 140 КЗпП України, в сучасний період розвитку суспільних відносин, на наш погляд, є приреченим на низький соціальний ефект або взагалі на відсутність соціального ефекту. Враховуючи сучасні методи розвитку особистості, пов'язані переважно з домінуючою та певною мірою еґотичною роллю свого «Я», працівники не бажать терпіти моральні розмови щодо своєї поведінки і здебільшого вважають, що їх вчинки є правильними, незважаючи на те, що дії такого працівника призводять до порушення трудової дисципліни, за які він може бути звільнений. Не можна сказати, що має місце виключно низький рівень праворозуміння чи правосвідомості працівника, ми розглядаємо більш прийнятний варіант поведінки працівника, який полягає в тому, що працівники схиляються до думки, ніби їх нетипова для роботодавця поведінка – це лише власне бачення роботодавця, яке має суб'єктивно оціночний характер, і тому методи переконання не створюють того соціального ефекту, який очікувався від цієї норми, зокрема від цілі цієї норми, – створити прецедентну ситуацію в трудовому колективі, аналіз якої буде своєрідним стимулом іншим працівникам не вчиняти дій, які спонукують роботодавця до застосування заходів дисциплінарного стягнення. Здебільшого працівники вважають, що роботодавець до них суб'єктивно ставиться і приймають рішення про звільнення з місця роботи. На нашу думку, тут простежується зворотній бік соціальної ефективності норми права, під час дії якої стався негативний для сторін результат – припинення трудових правовідносин і, як наслідок, відсутність соціального ефекту, пов'язаного з реалізацією роботодавцем своїх управлінських функцій.

У юридичній науці питання зворотної соціальної ефективності норм права розглядали М.Р. Аракелян, Ю.М. Матвєєва, О.М. Мельник, Н.М. Оніщенко, В.І. Щербина, котрі у своїх працях детально аналізували соціальні та правові процеси, які впливають на рівень ефективності норми права з огляду на її позитивні чи негативні результати.

Професор М.Р. Аракелян вказує, що досягнення неогрунтованої мети – теж результат дії норми, але такий результат не можна вважати соціально ефективним [1, с. 20]. Тобто можна припустити, що дія правої норми може бути соціально невиправданою, з одного боку, а з іншого – вона створить умови для ефективного результату у врегулюванні іншої групи відносин.

О.М. Мельник робить висновок про те, що питання про соціальну ефективність правової норми не може зводитися до проблеми дотримання окремим індивідом юридичної заборони, ефективність правового регулювання є одним із показників життєздатності суспільства, мірилом його можливостей впливати за допомогою юридичних норм на розвиток суспільних відносин. Внаслідок того, що право впливає на поведінку людей, між юридичною нормою і її соціальними наслідками завжди «перебувають»

акти людської діяльності, які безпосередньо зумовлюють суспільно значущі наслідки; за таких умов ефективність правової норми є ефективністю спричинених нею вчинків [5, с. 11].

Аналогічною є думка Н.М. Оніщенко, аналіз наукових праць якої приводить до висновку, що зниження методів примусу у регулюванні суспільних відносин є тим балансом, який дозволяє правовим нормам ефективно врегулювати відносини в певному середовищі та проявити свою соціальну роль [6, с. 13–14].

Досліджуючи питання зворотної соціальної ефективності правових норм, варто відзначити, що більше вона проявляється саме в трудових нормах, адже наявність застарілих норм права, які були покликані задовольнити потреби «соціалістичного суспільства», нині не можуть соціально адекватно, відповідно до сучасних підходів до розвитку соціальних відносин, відповідати потребам суспільства та бути корисними і дієвими, тому і відбувається зворотній ефект.

Соціальна ефективність має бути елементом механізму правового регулювання, який забезпечить впорядкування суспільних відносин за рахунок узгоджених дій і волевиявлення суб'єктів дії правової норми. Ключову роль у регулюванні трудових відносин відіграє саме соціальна ефективність, оскільки під час врегулювання відносин у сфері праці під впливом норм права задовольняються не лише інтереси роботодавця, а й працівника, які, окрім матеріального ефекту, мають і соціальний – статус працівника в трудовому колективі, рівень його професійного зростання, який дозволяє почуватися лідером у певному суспільному середовищі, формування нових суспільних інтересів, прагнення до нових знань і досягнення вищих результатів як у праці, так і в особистому розвитку.

Варто враховувати, що трудові відносини – це відносини між людьми, сторонами в яких є роботодавець і працівник. Р.З. Лівшиць відзначав, що «інтереси роботодавця складають виробничу сторону трудових відносин, інтереси працівника – їх соціальну сторону. Протиріччя соціального і виробничого елементів – неминуче протиріччя, закладене в природі трудового відношення, його генетичному код» [3, с. 6]. Роботодавець в установленому законом порядку «диктує» правила поведінки працівника, умови виконання роботи, забезпечує дотримання працівником норм законодавства про працю; працівник, у свою чергу, в силу своїх професійних здібностей, моральних цінностей і ступеня відповідальності перед роботодавцем і законом виконує покладену на нього роботу, але трапляється так, що особисті або ж соціальні інтереси працівника не завжди збігаються з інтересами роботодавця. У таких випадках працівник може абсолютно не порушувати норми права, дотримуватися правил поведінки, встановлених локальними нормами підприємства, але він не може повною мірою задовольнити свій особистий матеріальний і суспільний інтерес, оскільки заробітна плата такого працівника не відповідає рівню належного матеріального забезпечення в нинішніх умовах розвитку економіки країни. Роботодавець, зі свого боку, наче і виконав умови законодавства щодо оплати праці, встановив розмір заробітної плати не нижче встановленого законом мінімального розміру, нарахував надбавки за професійні здобутки працівника, але соціальний інтерес працівника не задоволено, оскільки норми щодо регулювання оплати праці працівника, в т. ч. і встановлення мінімальних гарантій щодо матеріального забезпечення працівників, є неефективними. Таким чином, ми простежуємо відсутність взаємозв'язку між нормою права та соціальними інтересами суб'єкта трудових правовідносин, які не можуть бути забезпечені внаслідок низької соціальної ефективності норми права.

Вбачається, що норми права, санкціоновані державою у формі встановлення мінімальних гарантій щодо оплати праці працівників, не задовольняють їх соціальний інтерес і

тим самим створюють спірну конструкцію між соціальною ефективністю та юридичною ефективністю, коли є норма, яка гарантує право, вона виконується, маючи достатній рівень юридичної ефективності, але це право і його реалізація не дає відповідного соціального ефекту в сучасних умовах розвитку суспільства та країни загалом. У такому разі простежується дисбаланс між юридичною ефективністю та соціальною ефективністю правової норми.

Слушною є думка О.І. Процевського, який, аналізуючи норми проекту Трудового кодексу України, вивів твердження, що саме у єдності природної мети людини у задоволенні власних потреб шляхом реалізації своєї працездатності і мети суспільства, яка реалізується через організацію виробництва матеріальних і культурних цінностей, і містяться основні вимоги до якості змісту правових приписів норм Трудового кодексу України, покликані регулювати трудову діяльність людей. Правові приписи, які формулює держава, мають враховувати принципи морального і матеріального стимулювання цієї природної рушійної сили працівника з метою отримання від нього якісної і кількісної праці та її результатів в інтересах збільшення суспільного багатства, добра, а отже, і добробуту кожної людини. Логіка ідей правової ідеології тут очевидна. Її складові частини об'єктивно мають втілюватися у змісті правових норм, формулюючи загальнообов'язкові правила поведінки членів суспільства. Правові приписи норм права, впливаючи на волю і свідомість людей, спонукають їх до виконання цих правил, а отже, і до втілення ідей правової ідеології у правове поле суспільного життя. У проекті Трудового кодексу України, що пройшов перше читання у Верховній Раді України, на жаль, не відчувається сприйняття робітника з його здатністю до праці як джерела створення матеріальних і духовних цінностей, завдяки праці якого існує держава, суспільство і кожна людина [10, с. 215].

Висновки. Максимальний результат від дії норми права буде тоді, коли соціальна ціль норми права буде в полі зору та в полі дії правової норми, а соціальна ефективність буде підкріплена юридичною ефективністю.

Щодо норм трудового права, зокрема їх ефективності, то соціальна ефективність може значно переважати над юридичною, оскільки, як ми дослідили вище, це зумовлено соціальною функцією трудового права. Доречним у цьому контексті є твердження В.І. Прокопенко, що соціальна функція трудового права проявляється в тому, що за його допомоги формується особистість працівника в напрямі, необхідному для суспільства. [8; с. 22]. Таке твердження дає змогу вивести інший висновок, що соціальна ефективність норм трудового права є більш вагомим також із погляду свого значення для розвитку інших складників розвитку особистості, таких як матеріальне забезпечення, управлінські амбіції, морально-психологічне сприйняття права, політико-правові погляди суб'єкта дії норми права та духовні потреби суб'єкта трудових відносин.

Вартим уваги є висновок авторів комплексної наукової праці в галузі трудового права М.І. Іншина, В.І. Щербини щодо якості трудових норм. Вчені стверджують, що норми трудового права мають бути зрозумілими суб'єктам, вони повинні усвідомлювати їх цінність, значимість для себе. Трудове право має формувати у суб'єктів ставлення до нього як до блага, як до легального засобу вирішення своїх проблем. Без цього очікувати ефективної дії норм трудового права за нинішніх економічних умов марно [2, с. 205]. Вважаємо, що таке сприйняття суб'єктами трудового права правових приписів формує передумови для високого рівня юридичної ефективності норм трудового права, яка буде реалізовуватися через просте, формальне та логічне виконання правил, встановлених законодавством, що регулює відносини у сфері праці. Крім того, таке сприйняття норм права неминуче призведе і до підвищення соціальної ефективності, оскільки розуміння суб'єктами правовідно-

син суті норми та її значимості для реалізації своїх інтересів формуватиме у них позитивне ставлення до права та прагнення забезпечувати його дотримання й ефективну

реалізацію. Таким чином, це підтвердить висновок про те, що ефективна норма – це норма, яка є простою та зрозумілою для суб'єктів її дії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аракелян М.Р. Эффективность права как фактор, определяющий состояние правозащитной деятельности государства (теоретический аспект). *Актуальные проблемы политики*. 2012. № 44. С. 17–20.
2. Іншин М.І. Щербина В.І. Трудове право України та зарубіжних країн: академічний курс. Загальна та Особлива частини : підручник. Харків : Колегіум, 2017. С. 201.
3. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Москва : Норма, 1998. 480 с.
4. Матвеева Ю.І. Соціальна ефективність правових норм. Наукові записки. Т. 53. С. 33.
5. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2004. 19 с.
6. Оніщенко Н.М., Бобровнік С.В. Соціальна та юридична ефективність законодавства. *Законодавство: проблеми ефективності*. Київ, 1995. 15 с.
7. Пашков А.С., Чечот Д.М. Эффективность правового регулирования и методы ее выявления. *Советское государство и право*. 1965. № 8. С. 3–11.
8. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій. Київ : Вентурі, 1996. 224 с.
9. Процевський О.І. Функції трудового права в нових умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 232–23.
10. Процевський О.І. Якою має бути правова ідеологія Трудового кодексу України XII століття. *Право України*. 2011. № 3. С. 213–221.