



Людмила Вакарюк,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри публічного права

Чернівецького національного університету

імені Юрія Федьковича

УДК 349.2:331.101

Основні функції трудо-правового режиму

Людина за своєю природою, як правило, є самодостатньою біосоціальною істотою. Природа наділила її правом на життя. А щоб жити, вона повинна їсти. А щоб їсти вона повинна працювати, мати потребу у праці. Адже саме працею створюються матеріальні і духовні блага. Матеріальні потреби є першоосновою існування людини, яких вона потребує не разово, а постійно. Саме трудова діяльність може надати такі потреби як самому працівнику – виробнику цих благ, так і суспільству, і державі. Тому важливо, що саме трудове право та режим цієї галузі забезпечують нормативно ті умови, в яких і завдяки яким протікає трудова діяльність і створюються матеріальні і духовні блага.

Проблемам правового режиму та його функцій приділяли увагу відомі вчені як теорії права, так і галузевих наук, зокрема: С. С. Алексєєв, В. С. Андрєєв, В. В. Белєвцева, В. С. Венедіктов, В. М. Горшенєв, Н. Д. Гетьманцева, С. А. Іванов, В. Б. Ісаков, О. В. Зоріна, О. В. Малько, М. І. Матузов, В. Я. Настюк, С. П. Погребняк, О. І. Процевський,

О. С. Родіонов, І. С. Самощенко, І. О. Соколова, В. М. Толкунова, Є. О. Харитонов, Е. Ф. Шамсумова та інші вчені.

Метою статті є подальша теоретична розробка сутності основних функцій трудо-правового режиму, з'ясування їх властивостей та призначення.

Як зауважує О. І. Процевський, природна сутність функції – пошук партнера. Тільки в парі з іншим явищем функція виправдовує своє існування. Приєднавшись до іншого явища, функція, шляхом розкриття певних якостей цього другого явища, виправдовує своє природне існування [1, с. 229]. Функція як категорія, продовжує далі вчений, може розглядатися як спосіб (засіб), за допомогою якого розкриваються певні якості іншого явища, до якого її приєднали. За допомогою функції, так би мовити, витягуються на світ певні якості, що містяться в другому явищі, і які потім зовні його характеризують [1, с. 230]. Отже, спробуємо «витягнути на світ» таке правове явище, як трудо-правовий режим і визначити властивості його основ-



них функцій, як достойного партнерства.

При цьому необхідно зауважити, що трудо-правовий режим ввібрав в себе всі складові, що визначають соціальне призначення трудового права та його соціальну складову: норми трудового права, гарантії, принципи, норми-принципи тощо. Виходячи з викладеного, функції трудо-правового режиму повинні відтворювати сутність норм трудового права як галузі, його службового призначення. Адже логічно, що від сутності призначення норм трудового права залежить зміст самих функцій трудо-правового режиму, оскільки останні, як ми зауважували, є його складовою. Тому є закономірним, що нарівні із трудовим правом, трудо-правовий режим виконує забезпечувальну функцію в межах соціальної функції і управлінську функцію у межах виробничої функції, підсилюючи при цьому їхній вплив і виступаючи як прояв сутності трудового права. Отже, можна говорити про соціально-забезпечувальну і виробничо-управлінську функції трудо-правового режиму. При цьому функції трудо-правового режиму по відношенню до функцій галузі трудового права співвідносяться як особливе до загального, як видове по відношенню до родового. Вони є взаємообумовлюючими та функціонують відповідно до визначеної мети.

Аналіз методу правового регулювання показує, що трудо-правовий режим має власне функціональне призначення і, відповідно, виконує характерні для нього функції. Необхідно зауважити, що трудо-правовий режим може здійснювати не одну, а декілька функцій. Тут проявляється універсальна властивість трудо-правового режиму надавати одночасно різну функціональну дію (цільову, оціночну, мотиваційну, інформативну, орієнтовану). Як показує функціональний аналіз трудо-правового режиму кожна його дія в тій чи іншій мірі, виконує в методі правового регулювання такі основні функції:

соціально-забезпечувальну, виробничо-забезпечувальну та функцію сприяння соціального діалогу та примирення, що зумовлені метою і соціальним призначенням трудового права, та які підкреслюють певні деталі, частинки в основній функції галузі трудового права. Окрім основних функцій трудо-правовий режим здійснює також додаткові: цільову, оціночну, заохочувальну, мотиваційну.

На сучасному етапі зміст соціальної функції трудового права знову поступово розширюється разом із новими завданнями трудового права. Це у свою чергу не може не позначитися і на функціях трудо-правового режиму зокрема. Мова йде про створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження соціальної і виробничої сторони - інтересів як працівника так і роботодавця. Це означає, що зміст як соціальної та виробничої функцій трудового права, так і зміст соціально-забезпечувальної та виробничо-забезпечувальної функцій трудо-правового режиму, їх реалізація виходять за рамки індивідуальних трудових відносин.

Необхідно зауважити, що зміст соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму має враховувати Концепцію гідної праці і забезпечувати її реалізацію [2], адже соціально-забезпечувальна функція трудо-правового режиму щодо заробітної плати забезпечує розширене відтворення як людського, так і трудового потенціалу, економічну свободу працюючій людині і його сім'ї. Людський аспект економіки, зокрема трудовий потенціал, якість трудового життя, гуманізація праці та забезпечення гідної праці стають нагальними в умовах глобалізованого світу. Зростання кваліфікації працівників та гідна оплата праці сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності української економіки [3, с. 228-232].

Разом з тим, соціально-забезпечувальна функція трудо-правового режиму не поглинається



тільки Концепцією гідної праці. З Концепцією гідної праці соціально-забезпечувальна функція трудо-правового режиму пов'язує і охоплює соціальні гарантії, пільги та компенсації, питання зайнятості, забезпечення безпечних умов праці, соціально-стабільність у сфері трудових відносин. Вказана функція реалізується від державного до договірної рівня шляхом укладення генеральної угоди, галузевих, територіальних угод, колективних договорів та інших локальних актів, що приймаються безпосередньо на підприємстві.

Соціальні гарантії, пільги та компенсації, що охоплюються соціально-забезпечувальною функцією трудо-правового режиму обґрунтовуються тим, що метою їх, поряд із забезпеченням можливості реалізації трудових прав працюючої людини, є підвищення соціальної захищеності працівників. Питання зайнятості також посідають чільне місце в реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму. Адже зайнятість є умовою гідної праці. Тому формулювання державної політики сприяння зайнятості населення в якості «активної» є позитивним кроком до створення сприятливих умов ефективного працевлаштування для громадян України. На думку Р. І. Шабанова, фактична реалізація інших проголошених принципів зайнятості населення (забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття) залежатиме саме від оптимального та ефективного здійснення активної участі держави у сприянні зайнятості громадян України [4, с. 202].

Ведучи мову про безпечні умови праці, як елементу напрямку реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму, сюди необхідно включати використання новітніх заходів попереджувально-профілактичного характеру, що по-

переджують травматизм, смертність працівників, забезпечують психічне здоров'я працівників. Реалізація вищевказаних проблем веде до підвищення рівня стабільності у сфері трудових відносин.

Забезпечення соціальної стабільності та зменшення рівня соціальних конфліктів на підприємстві є загальною проблемою спільних інтересів працівника, роботодавця і держави. А тому реалізація соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму пов'язана не тільки з інтересами працівників і роботодавців, а й інтересами суспільства в цілому. З цих позицій необхідно говорити про координацію спільних зусиль працівників, роботодавців, держави у реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму. В нових умовах господарювання об'єктивно змінився тип відносин між господарюючими суб'єктами, працівниками і державою, шляхом запровадження соціального партнерства. Це, у свою чергу, не могло не позначитися на механізмі реалізації соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму зокрема і соціальної функції трудового права, як галузі загалом. Реалізація соціально-забезпечувальної функції трудо-правового режиму, як підрівненої соціальної функції трудового права, є неможливою без останньої і навпаки, оскільки вони крокують в одній шерензі з однією метою: створення сприятливого правового клімату для забезпечення реалізації права на працю, забезпечення трудових прав і гарантій, соціального захисту працівників, що включає в себе і Концепцію гідної оплати праці, забезпечення соціального миру і стабільності за допомогою механізмів соціального партнерства.

Соціальна стабільність диктує досягнення соціальної справедливості. Для того, щоб забезпечити справедливий підхід до регулювання праці необхідний її правовий захист [5, с. 176-179]. Тому слід підкреслити й посилення захисної функції не

тільки трудового права, а й функцій трудо-правового режиму. Саме ці функції повинні полягати у забезпеченні, «захисті прав, законних інтересів індивідуальних і колективних суб'єктів трудового права у соціально-трудовій сфері» [5, с. 176-179].

Необхідно зауважити, що функції трудо-правового режиму повинні забезпечувати трудові стандарти в сфері праці, які безумовно повинні будуватися на справедливих засадах не тільки по відношенню до працівника, а й по відношенню до роботодавця. Це означає, що обов'язки роботодавця щодо надання мінімальних соціальних гарантій, що передбачені державою повинні бути пов'язані з трудовою діяльністю та не повинні створювати непереборних перешкод в управлінні трудовою діяльністю.

Говорячи про виробничо-забезпечувальну функцію трудо-правового режиму, яка є продовженням виробничої функції власне трудового права, як галузі права, необхідно підкреслити, що сутність їх обумовлена економічним протистоянням праці і капіталу. Причинами цього об'єктивного явища є утворення інституту соціального партнерства, який виступає злагодженим механізмом соціального діалогу між виробничою і соціальною стороною в процесі праці за участю держави. О. І. Процевський зауважував з цього приводу, що праця і капітал є невід'ємними факторами існування і розвитку суспільного виробництва. Праці і капіталу об'єктивно притаманні не тільки закономірності їх єдності, але й суперечності, які виявляються у формі інтересів роботодавців і працівників до розподілу результатів виробництва. [6, с. 224]. Чи можна сьогодні ставити питання про переваги соціальної функції над виробничою і, навпаки? З цього приводу, наприклад, А. М. Слюсар, зазначає, що функція виробнича не повинна реалізовуватися за рахунок обмеження соціальної [7]. Погоджуючись з вченим з даного приводу, Н. Д. Гетьманцева зауважує також

про те, що законодавець не вправі встановлювати такі обмеження можливостей роботодавця, які можуть звести нанівець саму сутність свободи економічної (підприємницької) діяльності, оскільки побудова принципу свободи трудового договору лише на односторонній свободі працівника може призвести до викривлення самої сутності соціально-трудових відносин. Тому правове забезпечення виробничого балансу – зі сторони роботодавця, і соціального – зі сторони працівника відображає загальні об'єктивні потреби, що направлені на благо всього суспільства [8, с. 191-192].

Призначення трудового права та його соціальна сутність визначає ступінь впливу економічних чинників на зміст функцій трудо-правового режиму та, відповідно, може визначати можливості його впливу на економічний розвиток. У нових умовах господарювання необхідно, щоб система соціального захисту працівників пов'язувалася з наданням працівникам стандартних трудових гарантій, забезпечувала рівні умови конкуренції. Тому необхідно враховувати також такі особливості економічного розвитку як існування певної відповідності між попитом населення, його платоспроможністю і виробництвом товарів та послуг. З цих позицій забезпечення адекватної оплати праці, гідних умов відтворення робочої сили є завданням як соціально-забезпечувальної, так і виробничо-забезпечувальної функції трудо-правового режиму зокрема і, функції трудового права загалом.

Отже, соціально-забезпечувальна та виробничо-забезпечувальна функції трудо-правового режиму, виходячи з соціального призначення галузі трудового права, повинні базуватися на трудових стандартах у сфері праці, механізми реалізації Концепції гідної праці, на справедливих засадах не тільки по відношенню до працівника, а й по відношенню до роботодавця. Це означає, що обов'язки роботодавця щодо надання державою мініма-



льних соціальних гарантій повинні бути пов'язані з трудовою діяльністю та не повинні чинити перешкоди в управлінні виробництвом та трудовою діяльністю.

Основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані з функціями галузі трудового права і функціями держави. Це обумовлено перш за все тими факторами, що функції трудо-правового режиму, як і функції галузі, визначаються в системі всіх функцій держави і права на основі об'єктивного пізнання закономірностей суспільного розвитку і аналізу соціальної дійсності. Тому функції трудо-правового режиму, як складову методу трудового права, необхідно розглядати в системі з функціями трудового права, як галузі зокрема, і функціями держави і права загалом, оскільки трудове право, регулюючи трудові відносини, безпосередньо впливає на темпи суспільного розвитку.

Основу функцій трудового права і трудо-правового режиму, крім соціальної (соціально-забезпечувальної) і виробничої (виробничо-забезпечувальної), які є історично стабільними у назві, але динамічними за змістом, в залежності від об'єктивних і соціальних факторів, складає ще така галузева функція трудового права як функція соціального діалогу та примирення та функція, що властива трудо-правовому режиму – сприяння соціального діалогу та примирення. Не випадково соціальне партнерство з цих позицій розглядається як взаємовідносини між суб'єктами системи в особі держави, роботодавців та профспілок, які, співпрацюючи на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному), покликані забезпечувати дотримання прав та гарантій, а також реалізацію основних функцій означених суб'єктів у сфері їх діяльності [9, с. 155].

Будь-яка держава, яка визнає себе правовою, демократичною і соціальною повинна створювати умови для забезпечення злагоди і миру в

суспільстві. Але одними регулятивними функціями вона обійтися не може, оскільки суспільство створюється і існує в результаті взаємодії праці і капіталу і є результатом цієї взаємодії. Саме з цих позицій норми трудового права та його режим є більш ефективним чинником у налагодженні соціального миру і благополуччя як на окремому підприємстві, галузі, так і в суспільстві та державі в цілому. Для цього держава, шляхом норм трудового права, забезпечує мінімальні соціальні гарантії для працівників у сфері оплати праці, режиму роботи, відпочинку, так і встановлює певні переваги для роботодавців щодо перегрупування кадрів на виробництві у випадках скорочення чисельності працівників, встановлення неповного робочого часу для окремих працівників, встановлення випробування при прийнятті на роботу тощо. Однак, як показує історія розвитку державності [9], надавати такого роду пільги і гарантії для сторін трудових відносин держава може лише тоді, коли вона у них відчуває певну потребу, з метою налагодження соціального співробітництва між вказаними суб'єктами, та не допущення різного роду конфліктів, які можуть перерости у війни. З запровадженням нових технологій, інноваційного виробництва потреби працівників і роботодавців зростають, а тому одними мінімальними гарантіями і пільгами зі сторони держави уже не обійтися. Вказана проблема вирішується шляхом запровадження такого інституту трудового права як соціальне партнерство, що дозволяє певним чином компенсувати нерівність сторін, зокрема працівника, як більш слабшої сторони у економічному розумінні, перед роботодавцем. Це створює певний фундамент для формування миру на рівні окремих підприємств території, галузі та держави в цілому. Тому тільки соціальний діалог між працівниками, роботодавцями, їх представниками і державою може сформувати стабільне взаємовигідне і налагоджене співро-

бітництво з метою забезпечення соціального миру в суспільстві.

Така функція трудо-правового режиму як сприяння соціального діалогу та примирення дасть можливість «при формуванні різних соціальних технологій в державі .. дотриматись балансу інтересів населення, держави і бізнесу. Формування партнерських відносин у соціально-трудої сфері дозволить не тільки домогтися стійкості економічного зростання, вдосконалення структури економіки і підвищення рентабельності господарюючих суб'єктів, але і відновити соціальну стабільність у суспільстві, підвищивши тим самим економічну і національну безпеку всієї країни [10, с. 159].

Висновки. Як бачимо, основні функції трудо-правового режиму тісно пов'язані між собою і не можуть існувати і проявляти свій вплив на суспільні відносини у сфері праці самостійно. Реалізація функції сприяння соціального діалогу та примирення неможлива без соціально-забезпечувальної та виробничо-забезпечувальної функцій. В свою

чергу реалізація соціально-забезпечувальної функції неможлива без виробничо-забезпечувальної і навпаки. Тому необхідна їх збалансована реалізація для забезпечення соціальної стабільності, злагодженості та миру в суспільстві. У зв'язку з вище викладеним основу функції трудо-правового режиму складають такі функції як: соціально-забезпечувальна, яка направлена на задоволення потреб і інтересів працівника; виробничо-забезпечувальна, яка направлена на задоволення потреб і інтересів роботодавця та функція сприяння соціального діалогу та примирення, яка направлена на задоволення потреб держави, як сторони соціального діалогу і учасника суспільних правовідносин у сфері найманої праці. У всіх цих функціях втілюється принцип гуманізму, який, за словами О. І. Процевського, має проявлятися в тому, «щоб держава, суспільство, а так і роботодавці дійсно визнавали людину, її права і свободи найвищою соціальною цінністю» [1, с. 228-230].

Список використаних джерел

1. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський, - Х.: ХНАДУ, 2014.- 260 с.
2. *Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа.* Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006 года. Женева, Международное бюро труда, 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312023.pdf
3. *Побережна К. В.* Формування конкурентоспроможності системи оплати праці на підставі реалізації концепції гідної праці на інноваційному підприємстві – С.228-232. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/conferences %D0%B8%D0%90%D0%A2%D0%98.pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/conferences/%D0%B8%D0%90%D0%A2%D0%98.pdf)
4. *Шабанов Р. І.* Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення / Р. І. Шабанов // Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія Право Випуск 24. Том 2., 2014. – С. 201-205 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7208/1/Концепція %20гідної%20праці% населення..pdf](https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7208/1/Концепція%20гідної%20праці%20населення.pdf)
5. *Стасів О. В.* Соціальна сутність сучасного трудового права та її конституційні витоки. // Університетські наукові записки 2009. – №1 (29) – С. 176-179.



6. *Процевський О. І.* Функції трудового права в сучасних умовах господарювання // Право України. - 2011. - № 2. - С. 223-234.
7. *Слюсар А. М.* Суб'єкти трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Слюсар Андрій Миколайович. - Х., 2011. - 407 с.
8. *Гетьманцева Н. Д.* Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис.. на здобуття наукового ступеня докт.юрід. наук: спец: 12.00.05 / Гетьманцева Ніна Дмитрівна - К., 2016. - 411 с.
9. *Богдан В. И.* Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ □ В. И. Богдан. - М.: Ось-89, 2003 - 192 с.
10. *Красномовець В. А., Пасека А. С* Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин України: особливості формування та перспективи розвитку - С. 155-159. [Електронний ресурс] - Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/stvttp_2013_2_24.pdf -

Вакарюк Л. В. Основні функції трудо-правового режиму

Стаття присвячена висвітленню властивостей та призначення основних функцій трудо-правового режиму. Автором наголошується, що основу функції трудо-правового режиму складають такі функції як соціально-забезпечувальна, виробничо-забезпечувальна та функція сприяння соціального діалогу та примирення.

Ключові слова: основні функції, трудо-правовий режим, соціально-забезпечувальна функція, виробничо-забезпечувальна функція та функція сприяння соціального діалогу та примирення.

Вакарюк Л. В. Основные функции трудо-правового режима

Статья посвящена освещению свойств и назначения основных функций трудового правового режима. Автором отмечается, что основу функции трудового правового режима составляют такие функции как социально-обеспечительная, производственно-обеспечительная и функция содействия социальному диалогу и примирению.

Ключевые слова: основные функции, трудо-правовой режим, социально-обеспечительная функция, производственно-обеспечительная функция и функция содействия социальному диалогу и примирению.

Vakaryuk L. Basic functions of labor-legal regime

The article is devoted to the illumination of the properties and the appointment of the main functions of the labor-legal regime. The author stresses that the basis of the function of labor-legal regime are functions such as social-security, production-providing and the function of promoting social dialogue and reconciliation.

Key words: the main functions, the labor-legal regime, the social-security function, the production-providing function and the function of promoting social dialogue and reconciliation..