

УДК 349.2:340.114
DOI: 10.31359/2411-5584-2018-32-1-137

О. Є. КОСТЮЧЕНКО

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Університету державної фіскальної служби
України, Україна, м. Ірпінь
e-mail: A09111975@i.ua
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8244-3563>



СОЦІАЛЬНА ЦІННІСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА¹

Стаття присвячена дослідженню соціальної цінності трудового права як цивілізаційного досягнення суспільства. Піддано критиці сучасну ідеологію реформування трудового законодавства України. Обґрунтовано необхідність визнання пріоритету трудових прав та інтересів працівника, виходячи з того, що право на працю – природне право, а здібності людини до праці забезпечують її життєдіяльність і містять потенціал для розвитку.

Ключові слова: соціальна цінність, соціальне призначення, трудове право, трудові права та інтереси, працівник, роботодавець.

JEL Classification: K31.

Постановка проблеми. Безсистемне вдосконалення трудового законодавства в Україні на фоні трансформації суспільних відносин і в умовах глобалізації все частіше створює проблеми соціального характеру у сфері праці. Як результат – перманентне погіршення правового становища працівника та віддалення законодавства від самої сутності та соціального призначення трудового права. Прагнення законодавця задовольнити інтереси роботодавців через розширення їх прав у трудових відносинах призводить до звуження існуючих прав працівників, що ставить під сумнів ефективність правового регулювання трудових відносин і державний захист інтересів працівників. Україна проголошена соціальною державою, що дбає про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, що піклується про зміцнення гро-

¹ © Костюченко О. Є., 2018. Цей твір ліцензовано за ліцензією Creative Commons – Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Доступно на <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.

мадської злагоди. Проте представники органів державної влади віддалилися від цих цінностей, змістивши пріоритет у бік егоїстичних економічних інтересів, що призвело до поглиблення проблеми соціального характеру працюючого населення. А відтак і нівелюється соціальне призначення трудового права. Невизначеність та нестабільність правового регулювання трудових відносин породжують збурення працівників не лише в окремих галузях господарювання, а й трудящих загалом. Негативні наслідки такої державної політики вже тривалий час руйнують систему відносин у сфері праці, катастрофічні наслідки цього відображають рівень безробіття та нестабільність трудових відносин, умови і рівень оплати праці, зниження мотивації та зацікавленості працівників у продуктивній праці, тотальне порушення трудового законодавства. Що важливо, то такі явища характерні для підприємств, установ, організацій, де держава виступає роботодавцем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика соціальної цінності права загалом і трудового права зокрема знаходиться в постійному полі наукових дискусій, що вказує на перманентний пошук сутності права як суспільного явища та його ролі й призначення в суспільстві. Проте за останні роки ідеї ціннісної орієнтації права на засадах оптимізації та балансу інтересів учасників правовідносин усе частіше знаходять своє відображення в доктрині права. Пропоновані в роботі наукові погляди на соціальну цінність трудового права базуються на аналізі праць таких науковців, як І. В. Венедиктова [1], М. І. Іншин [2], А. М. Лушніков [3], М. В. Лушнікова [3], Г. В. Мальцев [4], Н. М. Оніщенко [5], О. В. Петришин [6], Роско Паунд [7], Рудольф фон Ієрінг [8], М. В. Цвік [6], В. І. Щербина [2]. Вони дозволили обґрунтувати власну думку стосовно соціальної цінності та соціального призначення трудового права в Україні.

Формулювання цілей. Метою статті є визначення і доведення соціальної цінності трудового права через визнання пріоритетності трудових прав та інтересів працівника.

Виклад основного матеріалу. Попри надзвичайну важливість суспільно корисної праці для успішного соціально-економічного розвитку України, в державі залишається невизначеною оптимальна модель розвитку трудових відносин в умовах ринкової економіки. «Україна перманентно перебуває в стані постійної політичної та соціально-економічної невизначеності й вибору напрямів розвитку. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни обрано, як зміняться держава та її інститути, яким буде право?» [2, с. 165]. У науці трудового права спостерігаються постійний перегляд, уточнення, дискусії навколо шляхів удосконалення трудового законодавства та напрямів розвитку самого трудового права як галузі права України. На наше переконання, сутнісний роз-

виток трудового права повинен базуватися на закономірностях розвитку організаційно-правових форм залучення до праці та укріплення прав і свобод працівника у трудових правовідносинах. Такий розвиток має забезпечити оптимальне співвідношення публічних та приватних інтересів держави, роботодавців та працівників. Поляризація цих інтересів не сприяє їх консолідації навколо стратегічної цілі – становлення і розвиток «гідної праці», яка охоплює: «1) міжнародні трудові норми й основні принципи права у сфері праці; 2) створення робочих місць; 3) соціальний захист та 4) соціальний діалог і трипартизм» [9, с. 12]. Для України у Програмі гідної праці на 2016–2019 роки Міжнародна організація праці визначила три пріоритетних напрями, а саме: «I. Сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання. II. Сприяння ефективному соціальному діалогу. III. Покращення соціального захисту і умов праці» [10, с. 15]. Тобто зайнятість населення, стабільність трудових відносин, розвиток соціального партнерства й умови праці є ключовими умовами розвитку трудових відносин України і реалізації соціальної цінності та призначення трудового права.

Суспільно корисна праця є унікальним джерелом національного багатства, а здібності людини до праці є необхідною умовою її життєдіяльності. Відсутність у сучасній доктрині трудового права теоретико-методологічних засад забезпечення соціального призначення трудового права гальмує реформування всього трудового законодавства та розвиток відносин у сфері праці на цивілізаційних засадах свободи, справедливості і юридичної рівності учасників трудових відносин. Необхідність обґрунтування методології трудового права у вимірі його соціального призначення потребує перегляду та переосмислення соціальної цінності працівника і його невід’ємного права на працю та свободу, повагу, честь і гідність.

Вирішення означеної проблеми в першу чергу необхідно розпочати із розкриття соціальної цінності трудового права як результату закономірного історичного розвитку суспільства. Набуття правової форми трудових прав і свобод громадянина в цьому аспекті є необхідною умовою розвитку системи трудових відносин і відносин, що тісно з ними пов’язані. Рівень розвитку трудових прав і свобод працівників є індикатором рівня цивілізованості та розуміння суті природного права на працю. Трудове право має розумітися не лише як система правових норм, які регулюють трудові відносини, а й як соціальний феномен, що розкриває рівень реалізації свободи та правової культури суб’єктів трудового права. Історичний шлях кристалізації правових засад регулювання трудових відносин упевнює в необхідності подальшого розвитку трудового законодавства України задля підвищення ефективності його норм на базі «людиноцентризму» та «свободи».

Соціальна цінність трудового права є втіленням у ньому збалансованості інтересів учасників трудових відносин як для окремого учасника, так і для групи учасників. Стабільність і правопорядок у трудових правовідносинах неможливі без забезпечення колективних та індивідуальних інтересів працівника, роботодавця, держави і суспільства в цілому. Разом з тим ціннісним ядром трудового права залишаються трудові права, інтереси і свободи працівника.

Як справедливо стверджують науковці, «призначення права і його роль у суспільному житті розкриваються через притаманні йому функції. В юридичній науці функції права розглядають як головні напрямки його впливу на суспільні відносини або як реалізацію його соціального призначення. Слід зазначити, що обидва погляди характеризують дві різні властивості права, а тому поняття функцій права має охоплювати обидва названі аспекти» [6, с. 154]. Тобто реалізація соціального призначення права, зокрема трудового, неможлива за межами його функцій. Проте і самі функції права до сьогодні залишаються дискусійною науковою категорією, і, як вірно пише Н. М. Оніщенко, поняття «функція» характеризує соціальну роль держави і права. При цьому потреба існування права як соціального явища полягає в необхідності здійснення ним регулятивної та охоронної функцій (як основних функцій). В узагальненому вигляді соціальні функції права можна визначити як напрями зворотного правового впливу на різні сфери суспільного життя. Зокрема, економічна функція є правовим впливом на економічну сферу, політична – на політичну, виховна – на духовну (неосновні функції) [5, с. 323].

Погоджуючись з наведеною науковою позицією, зазначимо, що для трудового права як права соціального ключовою функцією виступає соціальна, і тільки на базі соціальної функції необхідно моделювати в подальшому дію регуляторної та охоронної (захисної) функцій. Важливо розуміти, що у трудовому праві виробнича функція нерозривно пов'язана із соціальною, зміщення до однієї з них призводить до розбалансування всієї системи відносин у сфері праці в бік погіршення правового становища одного із суб'єктів. Вирішення цієї проблеми є водночас реалізацією соціального призначення трудового права. Так, А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова вірно акцентують увагу на тому, що визнання повної рівності прав та інтересів працівників і роботодавців без пріоритету якоїсь зі сторін значитиме повернення в минуле. Економічна слабкість працівника від початку властива трудовим відносинам, і саме трудове право виникло для її часткової компенсації [3, с. 352]. Це дає підставу стверджувати, що саме трудове право і є тим засобом, за допомогою якого вирівнюється правове становище працівника і роботодавця, і така юридична рівність полягає у відданні переваг у правах працівникові, а не роботодавцю. Тобто противагою економічно слабкого становища працівника

є захищеність його трудових прав та інтересів законом. І тоді соціальна функція трудового права як основна в реалізації соціального призначення трудового права розкривається через поєднання регулювання, охорони і захисту трудових прав працівника та їх груп. Функції трудового права повинні спрямовувати дію правових норм у напрямі захисту економічно слабшої сторони трудових відносин.

Разом з тим, усвідомлюючи призначення норм трудового права, яке полягає в юридичному вирівнюванні правового становища учасників трудових відносин, законодавець має реалізовувати це в законодавстві як загальновизнаний суспільний інтерес, що дозволяє справедливо врегульовувати відносини між економічно нерівними працівниками і роботодавцями. Сама поява трудового права та трудового законодавства переконує в тому, що відмова від соціальної складової у трудових відносинах призводить до зниження трудової активності працівників і, врешті-решт, нівелювання виробничої функції трудового права за рахунок відмови працівників працювати у несприятливих умовах праці. Практична цінність трудового права полягає у здатності норм чинити такий правовий вплив на волю і свідомість економічно активного населення, який спонукає їх до участі в суспільно корисній праці і застосуванні своїх здібностей до праці в «чужий інтерес», тобто в інтерес роботодавця. Участь працівника в суспільно корисній колективній праці не виключає його власного інтересу, однак саме вольове рішення працювати під керівництвом роботодавця приймається людиною за умови того, що ставлення до неї буде справедливим та відповідатиме нормативно визначеним умовам праці.

Можна стверджувати, що людина, яка не має засобів для існування, погоджується на працю в будь-яких умовах, однак такий підхід не відповідає сучасному розумінню цивілізованих відносин та справедливому і гідному ставленню до кожного громадянина. Виключно економічне спонукання людини до праці з метою виживання є хибним шляхом до розвитку трудових відносин на цивілізаційних засадах. На противагу цьому партнерство і гідне ставлення до працівника у трудових відносинах є тим соціальним феноменом, який спонукає людину долучитися до суспільно корисної праці на благо роботодавця та суспільства в цілому. Ідеологія норм трудового права повинна впливати на волю та свідомість працівника і роботодавця таким чином, щоб кожен із них відчував захищеність своїх прав та законних інтересів і усвідомлював непорушність трудового законодавства як основи продуктивного та результативного існування трудових відносин. У контексті цього саме інтереси працівника і роботодавця потребують збалансування в нормах трудового права задля забезпечення соціального прогресу.

Інтерес як імпульс у праві до сьогодні залишається в полі зору науковців. Однак ще з часів становлення цивілізаційних засад розвитку суспільних від-

носин категорія «інтерес» привертала увагу науковців. Так, свого часу Рудольф фон Ієрінг виділяв два основних спонукаючих напрями діяльності людини. Перший напрям передбачає, що з початку усвідомлюється потреба (причина), потім слідує дія, тобто суб'єкт діє «тому, що» йому це необхідно. Другий напрям – спочатку усвідомлюється уявлення про бажане благо (мета), потім слідує дія, тобто суб'єкт діє «для того, щоб» досягти мети. Цілі визначають дії суб'єкта, тому головним законом суспільного розвитку науковець визнавав цільовий закон, який він вважав правоутворюючим фактором, правостворюючою силою. Рудольф фон Ієрінг вважав добро і закон не протилежностями, вони знаходяться у взаємній залежності. При цьому воля не є ціллю та рушійною силою права, воля і влада також не розкривають практичної цінності прав. Гарантування прав законом – це лише засіб правового захисту, де право є ядром, а закон є захисною оболонкою. А саме право полягає в тому, щоб забезпечити задоволення потреб та інтересів людини. Автор виділяв певну субординацію інтересів людини, суспільних груп, суспільства, при цьому інтересам більшості дається певний пріоритет. Кожне суб'єктивне право, на думку науковця, існує для того, щоб доставляти людині певне майнове або немайнове благо, що служить задоволенню її потреб.

Таким чином, право в суб'єктивному сенсі – це «юридично захищені інтереси» [8, с. 314, 316–317]. Тобто науковець обґрунтовує думку про те, що право, визнане законом, існує не для того, щоб здійснювати чи підкорятися владі і волі законодавця, а для того, щоб робити можливою реалізацію інтересів і потреб людини, соціальних груп та суспільства в цілому. При цьому ієрархічність інтересів, пропонована автором, полягає в тому, що задоволення суспільства відображає водночас задоволення конкретної людини. Не применшуючи важливості висновків Рудольфа фон Ієрінга, ми з пропонованою ієрархією не згодні. На наше переконання, навпаки, необхідно виходити з того, що коли задоволеними є кожна окрема людина або соціальна група людей, тоді задовольняються інтереси суспільства.

На задоволенні людських потреб та інтересів законом, а не на законі як формі закріплення певного порядку наголошує і Роско Паунд у своїй праці «Соціальний контроль через закон». Науковець визначає, що правопорядок або закон у розумінні більшості авторитетних керівних принципів для вирішення спорів (чи підстав для вирішення спорів) не створює інтереси. Існує велика частка правди в теорії природних прав і ідеї про природний стан. Інтереси в цьому сенсі могли би існувати навіть тоді, якщо не було би ніякого правопорядку і ніяких авторитетних посібників з поведінки або правил. Вимоги людей мати речі і робити речі вже існують, де би люди не спілкувались між собою. Конфлікти або конкуренція між інтересами виникають через конкуренцію індивідуумів один з одним, конкуренцію груп або асоціацій

(товариств людей) і конкуренцію індивідуумів з такими групами або асоціаціями (товариствами) в прагненні задовольнити людські потреби і бажання [7, с. 66–67]. Отже, удосконалення трудового законодавства з метою реалізації його соціального призначення полягає в необхідності збалансування інтересів. При цьому треба виходити з того, що інтереси публічні та приватні мають неоднакову природу, а трудові права людини та її природне право на працю вказують на пріоритетність саме трудових прав та інтересів працівника й необхідність їх захисту трудовим законом.

У контексті цього погоджуємося з думкою І. В. Венедиктової, яка зазначає, що велика значущість публічних інтересів для збалансованого суспільного розвитку полягає саме в тому, що вони спрямовані на забезпечення охоронюваних законом інтересів кожної окремої особистості і тим самим вони мають бути підкорені інтересам приватним, особистим [1, с. 96]. Це підтверджує нашу думку про пріоритет власних інтересів працівника і відповідно необхідність забезпечення державою на законодавчому рівні первісного задоволення саме цих інтересів, а сам закон має їх захистити. Властивості закону як правил поведінки, що санкціоновані та охоронювані державою, повинні бути спрямовані на задоволення і інтересів працівника, і роботодавця. Але пріоритетом є права першого, а не підкорення працівника волі закону чи волі роботодавця без права вибору своєї поведінки при задоволенні життєво важливих інтересів. Таке впорядкування трудового законодавства робить можливими існування та розвиток трудових відносин задля загального соціального та економічного зростання й прогресу.

Порядок, підкреслює Г. В. Мальцев, є тим, що зв'язує природу і суспільство, визначає форми біологічної та соціальної еволюції. Правовий порядок є частиною впорядкованої природи, він повинен бути однорідним з нею; природа права сумісна, розмірна відносно до природи взагалі, тому головна методологічна вимога до природи права – задовольняти людські уявлення про природність усіх речей [4, с. 39, 45]. Тобто, розглядаючи правове регулювання та правопорядок у їх взаємозв'язку із природою, науковець наголошує на неможливості існування права за межами його природи та природності прав людини.

Стосовно природного права на працю зазначимо, що воно не може зводитися до уявлень про суспільно корисну працю окремої групи осіб, наділених владою. Сама сутність природного права на працю вказує на те, що за її межами людина не може нормально розвиватися та існувати. Будь-яка суспільно корисна праця загалом є засобом існування людини в сучасному суспільстві, і навіть зміна правового змісту права на працю не здатна змінити його природи. Соціальна цінність же трудового права полягає в самій його появі та спрямованості на задоволення природних потреб людини через колектив-

ну, суспільно корисну працю. Соціалізація самої людини, працівника відбувається не тому, що існують норми трудового права, а тому що сформовані правила поведінки в процесі колективної праці створюють те середовище, де відбувається розвиток працівника. Наскільки сприятливим і природно обумовленим є правопорядок у сфері праці, настільки й працівник набуває соціальних навиків поведінки в суспільстві. Наприклад, коли працівник на роботі відчуває пригнічення та неповагу з боку роботодавця до себе і своїх трудових прав та інтересів, тоді й у суспільстві він проявляє (імітує) відповідну поведінку зі своїм оточенням. На наше переконання, соціальна цінність трудового права також криється в тому, що, працюючи все життя, людина формує своє ставлення до закону в тій мірі, у якій закон захищає її права та інтереси.

Обґрунтовуючи свою позицію стосовно пріоритетності трудових прав та інтересів працівника як прояву соціальної цінності трудового права, зазначимо таке:

– здібності до праці є ключовим природним базовим ресурсом людини, який забезпечує умови її життєдіяльності. Це, у свою чергу, вимагає особливого порядку регулювання відносин у сфері праці через оптимізацію публічних і приватних інтересів працівника, роботодавця, держави та суспільства з гарантуванням пріоритету природного права на працю та суміжних трудових прав працівника;

– трудові відносини як основа та організаційно-правова форма залучення робітника до праці мають не тільки зберігати його працездатність, але й забезпечувати її відтворення. Ідеться не тільки про надання часу відпочинку, а й про створення належних, безпечних умов праці. Необхідно розуміти, що збереження та відновлення працездатності працівника прямо залежить від рівня задоволення його потреб у харчуванні та оздоровленні. І тому пріоритет трудових прав та інтересів працівника є природно обумовленим;

– функції трудового права і право на працю обумовлені соціальною природою права як явища. Вони визначально впливають (мають впливати) на закріплення, гарантування, реалізацію, охорону і захист трудових прав та інтересів працівника. При цьому з-поміж усіх функцій трудового права ключовою виступає соціальна функція, яка може бути реалізована тільки через визнання пріоритету трудових прав та інтересів працівників на свободу, справедливість і юридичну рівність у трудових відносинах;

– реалізація трудових прав та інтересів працівника повинна базуватися на поєднанні та взаємозв'язку соціальних й економічних потреб, і лише так можна забезпечити необхідну якість трудового життя працівника та його життєдіяльності загалом. Тільки нормативно закріплені умови організації колективної суспільно корисної праці мають правовий потенціал реалізувати

природне право на працю на засадах «людиноцентризму», де добробут і благо кожного конкретного працівника відповідають суспільним потребам загалом. Базовим ресурсом загальнонаціонального добробуту є природні здібності людини до праці, і відповідно головним цивілізаційним надбанням сучасності є трудове законодавство й усвідомлення практичної цінності трудового права як права соціального. Воно впорядковує відносини між працівником і роботодавцем та юридично вирівнює їх становище у трудових відносинах. Також слід наголосити, що за умов збереження працездатності працівника роботодавець, держава та суспільство мають потенціал до соціально-економічного розвитку, і тільки людина своїми вольовими діями може закріпити в законодавстві правові умови балансу інтересів суб'єктів трудового права на засадах «людиноцентризму».

Висновки. Пріоритетність трудових прав та інтересів працівника не вичерпує соціальної цінності трудового права. Визначальними в його соціальному призначенні також є такі категорії, як свобода, справедливість, юридична рівність, гуманізм тощо. Крім того, соціальне призначення та цінність трудового права пов'язані з інструментальним забезпеченням трудових прав та інтересів працівників і роботодавців. Комплексний підхід до визначення соціальної цінності трудового права зачіпає також інші галузі науки, які у своїй єдності формують свідомість суспільства до поваги, честі і гідності кожного його члена та груп осіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Венедиктова І. В. Методологічні засади охоронюваних законом інтересів у приватному праві: монографія. Харків: Нове Слово, 2011. 260 с.
2. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.
3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Статут, 2009. 879 с.
4. Мальцев Г. В. Развитие права: к единению с разумом и наукой: монография. Москва: Изд-во МЮИ при Минюсте России, 2005. 204 с.
5. Оніщенко Н. М. Правова система і держава в Україні: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 352 с.
6. Загальна теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. ВНЗ / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
7. Pound Roscoe. Social Control Through Law. New Haven: Yale University Press; London: Humphrey Milford, Oxford University Press, 1942. 138 pp.
8. Jhering Rudolf von. Geist des römischen Rechts auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung. Teil 3, Bd. 1. Leipzig: von Breitkopf und Härtel, 1865. 342 pp.

9. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. 257 pp.
10. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf (дата звернення: 14.12.2017).

REFERENCES

1. Venedyktova, I. V. (2011). *Metodolohichni zasady okhoroniuvanykh zakonom interesiv u pryvatnomu pravi [Methodological principles of law-protected interests in private law]*. Kharkiv: Nove Slovo [in Ukrainian].
2. Inshyn, M. I., & Shcherbyna, V. I. (2016). *Ideolohichni osnovy suchasnoho trudovoho prava Ukrainy [Ideological foundations of modern labor law of Ukraine]*. Kharkiv: Disa plus [in Ukrainian].
3. Lushnikov, A. M., & Lushnikova, M. V. (2009). *Kurs trudovogo prava. T.1. Suschnost trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovyye prava v sisteme prav cheloveka. Obschaya chast [The course of labor law. Vol.1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the system of human rights. A common part]*. Moskva: Statut [in Russian].
4. Maltsev, G. V. (2005). *Razvitie prava: k edineniyu s razumom i naukoj [Development of law: to unite with reason and science]*. Moskva: Izd-vo MYul pri Minyuste Rossii [in Russian].
5. Onishchenko, N. M. (2002). *Pravova systema i derzhava v Ukraini [The legal system and the state in Ukraine]*. Kyiv: In-t derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho NAN Ukrainy [in Ukrainian].
6. Tsvik, M. V., & Petryshyn, O. V. (Ed.). (2009). *Zahalna teoriia derzhavy i prava [General theory of state and law]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
7. Pound, R. (1942). *Social Control Through Law*. New Haven: Yale University Press; London: Humphrey Milford; Oxford: University Press.
8. Jhering, R. von. (1865). *Geist des römischen Rechts auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung [The spirit of Roman law at various stages of its development]*. Part 3, vol. 1. Leipzig: Druck und Verlag von Breitkopf und Härtel.
9. International Labor Organization. (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Geneva: ILO.
10. International Labor Organization. (n.d.). *Prohrama hidnoi pratsi MOP dlia Ukrainy na 2016–2019 roky [ILO Decent Work Program for Ukraine for 2016–2019]*. Retrieved December, 14 2017, from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 09.12.2017 р.

Стаття пройшла рецензування 06.01.2018 р.

Стаття рекомендована до опублікування 16.02.2018 р.

Е. Е. КОСТЮЧЕНКО

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Университета государственной фискальной службы Украины, Украина, г. Ирпень

СОЦИАЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья посвящена исследованию социальной ценности трудового права как цивилизационного достижения общества. Подвергнуто критике современную идеологию реформирования трудового законодательства Украины. Обоснована необходимость признания приоритета трудовых прав и интересов работника, исходя из того, что право на труд – естественное право, а способности человека к труду обеспечивают его жизнедеятельность и содержат потенциал для развития.

Ключевые слова: социальная ценность, социальное назначение, трудовое право, трудовые права и интересы, работник, работодатель.

О. Ye. KOSTYUCHENKO

PhD in Law, associate Professor of Department of civil law and process University of the State Fiscal Service of Ukraine, Ukraine, Irpin

SOCIAL VALUE OF LABOR LAW

Problem setting. The unsystematic improvement of labor legislation in Ukraine on the background of the transformation of social relations and in the context of globalization is increasingly creating problems of a social nature in the workplace. The consequence is a permanent deterioration of the legal status of the employee and a departure from the very essence and value of labor law. The desire of the legislator to satisfy the interests of employers through the extension of their rights in labor relations leads to a narrowing of workers' rights. This puts into question the effectiveness of the legal regulation of labor relations and state protection of employees' interests.

Analysis of recent research and publications. The proposed scientific view on the social value of labor law is based on an analysis of the works of such scholars as I. V. Venedyktova, M. I. Inshyn M. I., A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, G. V. Maltsev, N. M. Onishchenko, O. V. Petryshyn, Roscoe Pound, Rudolf von Jhering, M. V. Tsvik, V. I. Shchebryna.

Paper objective is to identify and prove the social value of labor law through the recognition of the priority of labor rights and employee's interests.

The main material presentation. The article stresses that the essential development of labor law should be based on the laws of development of organizational and legal forms of involvement in work and strengthening the rights and freedoms of the employee in labor legal relations. Such development should ensure the optimal balance of public and private interests of the state, employers and employees. The author states: (a) Ability to work is

the key natural resource of a person, which provides the conditions for her life. This, in turn, requires a special optimization of public and private interests with the guarantee of the priority of the natural right to work of the employee and his related labor rights. (b) Labor relations as the basis organizational and legal form of engagement in labor should provide for the employee not only the preservation of his ability to work, but its reproduction. (c) The functions of labor law and the right to work are due to the social nature of law as a phenomenon. They have to decisive influence on the consolidation, guarantee, implementation, sustentation and protection of labor rights and interests of the employee. (d) The realization of the labor rights and interests of the employee should be based on the relationship of social and economic needs, only this can provide the necessary quality of his working life and vital activity in general. The basic resource of the national welfare is the natural human ability to work. Respectively, the main civilizational attainment of the present is the awareness of the practical value of labor law as a social right, which regulates the relationship between the employee and employer and legally equal their position in labor relations.

Conclusions. Priority of labor rights and interests of an employee does not exhaust the social value of labor law. The categories that determine its social purpose are also such as freedom, justice, legal equality, humanism, etc. The social purpose and the value of labor law also relate to the instrumental provision of the rights and interests of workers and employers. A comprehensive approach to the definition of the social value of labor law also affects other branches of science, which in their unity form the society's consciousness to respect, honor and dignity of each member and groups of persons.

Short Abstract for an article

Abstract. The article is devoted to the study of the social value of labor law as a civilizational achievement of society. The current ideology of reforming Ukraine's labor legislation is criticized. The necessity of recognizing the priority of labor rights and interests of the worker is substantiated, because the right to work is a natural right, and the ability of a person to work ensures its livelihoods and contain the potential for development.

Key words: social value, social purpose, labor law, labor rights and interests, employee, employer.

Article details:

Received: 09 December 2017

Revised: 06 January 2018

Accepted: 16 February 2018