

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-68-3-73-79>



Костюченко Олена Євгенівна,
доктор юридичних наук, доцент
(Університет державної фіскальної служби України,
м. Ірпінь)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

ГУМАНІЗМ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА ПРАВОВА ІДЕЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті наголошується, що гуманізм є фундаментальною правовою ідеєю у трудовому праві. Обґрунтовується, що гуманістичні ідеї у сфері праці сприяють не лише залученню громадян до суспільно корисної праці, а й забезпечують реалізацію виробничої функції трудового права. Відстоюється думка, що працівники як найчисельніша соціальна група в суспільстві, застосовуючи свої здібності до праці, мають бути вмотивовані до підвищення продуктивності праці завдяки створенню «гідних умов праці». Підкреслюється, що руйнація соціального миру й злагоди починається з посягань на соціальні цінності. Будь-які посягання на соціальні цінності, визначені у ст. 3 Конституції України, створюють реальну загрозу для соціальної безпеки як складової національної безпеки України. Акцентовано, що соціальне партнерство, договірний характер праці та встановлення її умов на засадах юридичної рівності сторін виступають інструментом реалізації «гідних умов праці», де участь працівників у розподілі прибутку підприємства відповідає не лише інтересам трудового колективу, а й роботодавця.

Ключові слова: гуманізм; трудове право; норми трудового права; соціальна цінність; працівник; роботодавець; партнерство.

Постановка проблеми. Швидкоплинність законодавчих приписів у сфері праці призводить до нестабільності у: а) трудових правовідносинах; б) розвитку нових форм залучення особи до суспільно корисної праці; в) трудовій мотивації працездатного населення. Нерозвиненість відносин соціального партнерства в Україні значною мірою гальмує формування дієвих механізмів захисту працівниками своїх соціально-економічних інтересів; економічна нерівність працівника й роботодавця, підживлена тенденціями до зрушення трудових прав профспілок та розширення прав роботодавців, також не сприяє сталому розвитку відносин у сфері праці. Усе це утворює низку взаємопов'язаних теоретичних і практичних проблем у реалізації громадянами права на працю в Україні. Причин для цього багато, але головна — це відсутність чіткого розуміння, що фундаментальною правовою ідеєю в трудовому праві є гуманізм, який обумовлює необхідність орієнтування трудового законодавства на пріоритет трудових та фундаментальних соціальних прав працівника. Зволікання із прийняттям проекту Трудового кодексу України також пов'язане з невизначеністю законодавця в питаннях формування засад регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин у сучасній Україні. Розвиток відносин у сфері праці загалом та оновлення трудових правовідносин, по суті, вимагають перегляду не лише законодавства про працю, а й сучасної ідеології, що має закладатися в норми трудового права.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що все частіше науковці приділяють увагу такій проблемі вітчизняного трудового законодавства, як утрата соціальної орієнтації трудового права. Правники наголошують, що нівелювання соціальної природи у трудових нормах породжує тотальне порушення трудових прав працівників і, як на-

слідок, несприятливі умови праці для працівників змушують громадян шукати роботу за межами держави. Як свідчать наукові праці В. С. Горбаня, І. П. Жигалкіна, М. І. Іншина, О. І. Процевського, Л. П. Шумної, В. І. Щербини та інших, вирішення окресленої проблеми має розглядатися комплексно, зокрема й на основі фундаментальної правової ідеї у трудовому праві, яка надає особливого значення соціальній цінності самої людини. Гуманізм як невід'ємна складова суспільного життя досліджувався ще великими філософами, як-от: Арістотель, Демокрит, Епікур, Сократ, Конфуцій, Бекон, Петрарка та ін. А отже, таке соціальне явище, як гуманізм не може бути викреслене із життя громадян у державі, яка проголосила себе демократичною, соціальною, правовою. Трудове життя працівників у цьому випадку не є винятком, саме тому гуманізм має бути основою для подальшого вдосконалення трудового законодавства.

Метою цієї статті є обґрунтування і доведення того, що гуманізм норм трудового права є основою розвитку трудового потенціалу України та фундаментальною правовою ідеєю правового регулювання несамоїїної праці.

Виклад основного матеріалу. Хоча в процесі проведення в Україні соціально-економічних реформ пріоритети постійно змінюються, наголошує Л. П. Шумна, нинішня ситуація наочно продемонструвала зростання значущості соціального чинника, який поступово стає домінантним серед інших детермінант розвитку соціуму. Це пов'язано з тим, що можливості економічного зростання за сучасних умов вирізняються таким чинником, як людський капітал, формування і розвиток якого багато в чому залежить від стану соціальної сфери [1, с. 1]. Тому сталий розвиток України безпідвищення захисту соціально-економічних інтересів працівників як найбільш чисельної соціальної групи населення України неможливий. У зв'язку із цим, виникає питання про фундаментальні ідеї розвитку держави й права та їхню реалізацію в законодавстві України. На наш погляд, однією з таких ідей у трудовому праві є ідея гуманізму, що виступає невід'ємною складовою соціально-економічного розвитку демократичного суспільства.

Правова система України, як і правова система будь-якої іншої європейської держави, пише І. П. Жигалкін, функціонує і розвивається відповідно до трьох основних напрямів, що охоплюють:

- а) розвиток тенденції гуманізму;
- б) проведення державної політики, що ґрунтується на принципі соціальної справедливості;
- в) посилення процесів демократизації і глобалізації [2, с. 284].

Проте в Україні останнім часом усе частіше роботодавці бажать усунути трудові колективи від процесу управління і організації праці на підприємстві, в установах, організаціях. Яскравим підтвердженням цього є факт лобіювання у проєкті Трудового кодексу України положень, закріплених у п. 1 ст. 266, де констатується, що внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами. При цьому ст. 267 пропонує затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) [3]. Але, згідно з положеннями ст. 142 КЗпП України, трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу та виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил [4]. Ми переконані, що така норма відповідає договірному характеру встановлення умов праці. На відміну від цього, заміна нормативного припису «затверджується» на «погоджується» ускладнює подальше існування юридичної рівності учасників відносин у сфері праці та посягає на наявний порядок договірному характеру умов праці.

Участь трудових колективів у процесі організації праці не зводиться виключно до затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Необхідно зважати й на той факт, що підвищення інтенсивності праці та ефективності виробництва залежить від злаго-

дженої праці трудового колективу в єдиному виробничому процесі. Досягти цього за межами соціальної взаємодії працівників майже неможливо. Отже, гуманізм норм трудового права покликаний створити такі умови праці для працівників, завдяки яким не порушувався б єдиний виробничий процес та задовольнялися б інтереси працівників та їхні життєві потреби, що, природно, змінюються під впливом зовнішніх факторів.

М. І. Іншин та В. І. Щербина наголошують, що в Україні спостерігається стійка тенденція до «вимивання соціальної справедливості» із права, і це призводить до вкрай невтішних соціально-психологічних та економічних наслідків [5, с. 237]. Тобто правові наслідки «втрати» соціальної орієнтації норм трудового права України утворюють не лише стійкі соціальні загрози та небезпеки, а й руйнують фундаментальні основи соціальної справедливості в суспільстві. Сучасне сприйняття роботодавцями свого панівного становища над працівниками посилене певними радянськими стереотипами, де роботодавець представляв державу та наділявся «дисциплінарною владою» відносно працівника в ролі «старшого брата» чи «батька», якому дозволено виховувати та наказувати неслухняного працівника. На жаль, таке викривлене сприйняття правового становища роботодавця законодавець намагається зберегти й донині.

На наш погляд, держава повинна переглянути свою ідеологію стосовно правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. Роль держави не зводиться до простого регулювання відносин правовими засобами, вона також повинна забезпечити спроможність учасників відносин у сфері праці визначати для себе межі дозволеної та зобов'язаної поведінки при загальному формуванні уявлень про бажане й потрібне, а це можливо лише за умови розуміння соціальної цінності трудового права та усвідомлення правових наслідків договірному порядку встановлення умов праці. Тому, говорячи про соціальну цінність трудового права, ми виходимо з того, що базисом свободи, справедливості, гуманізму трудового права тощо має бути не формально визначене правило поведінки, а ідеологічна основа трудового права, яка, впливаючи на психологію учасників трудових правовідносин, забезпечує функціональну реалізацію нормативних приписів у повсякденному трудовому житті. Договірний характер праці та встановлення її умов не вичерпує гуманізму трудового права. Визначальними в реалізації цього соціального явища також є такі категорії, як свобода, соціальна справедливість, юридична рівність тощо. Комплексний підхід гуманізації трудового права зачіпає також інші галузі науки, які у своїй єдності формують свідомість суспільства, повагу до честі й гідності кожного його члена та груп осіб, зокрема працівників та трудових колективів.

Тобто кодифікація трудового законодавства України на сучасному етапі його розвитку полягає не лише в оновленні діючих кодифікованих нормативних положень у сфері праці, а в повному перезавантаженні трудового законодавства з метою забезпечення справедливості, свободи та гуманізму у процесі регулювання відносин у сфері праці. Концепція сучасного кодифікованого законодавства про працю повинна вкорінювати в норми соціальну природу права на працю і цінність самого працівника. І ми повністю погоджуємося з тезою про те, що будь-який новоприйнятий закон як форма вираження права є засобом подолання суперечностей, які цим актом вводяться в певні межі, у чому й виявляється компромісна природа права [6, с. 30].

Працюючи над удосконаленням трудового законодавства України, необхідно пам'ятати, що історично сформовані дві моделі трудового права реалізуються через його функції — патерналістську та цивілістичну. Цивілістична модель трудового права будується на принципах свободи, справедливості й гуманізму з акцентом на реалізацію соціальної функції трудового права, яка робить можливим вирівнювання правового становища працівника та роботодавця у трудових правовідносинах завдяки визначенню і закріпленню пріоритету природних трудових прав та соціально-економічних інтересів працівника. Існування трудового права як регулятора суспільних відносин у демократичному суспільстві неможливе за межами природи самого права та природи права на працю. Тобто соціальне призначення трудового права полягає в ціннісній орієнтації його норм на закріплення

пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників відносно прав інших суб'єктів трудового права. Зі свого боку, гуманізм норм трудового права покликаний укріпити повагу до честі й гідності людини праці, створити умови для її соціалізації, розвитку та самоствердження.

Трудові права в системі прав людини у світовій практиці розглядають, зважаючи на гідність людини та її невід'ємні права, до яких, зокрема, належить право на працю. Трудові права та рівність у них працівників визнаються абсолютними й такими, що реалізуються на принципах свободи, справедливості, гуманізму задля забезпечення загального миру. Право на працю як природне право людини передбачає можливість власною працею забезпечити собі та членам своєї сім'ї гідне життя, що робить можливим доступ до таких соціальних благ, як їжа, одяг, житло, медичне та соціальне обслуговування, здоров'я і забезпечення у хворобі, старості чи безробітті.

Ми переконані в тому, що руйнація соціального миру та злагоди починається з посягань на соціальні цінності, тому, відповідно, будь-які посягання на соціальні цінності, визначені у ст. 3 Конституції України, створюють реальну загрозу для соціальної безпеки як складової національної безпеки України. Норми трудового права виступають правовими засобами досягнення необхідного (бажаного) стану соціальної безпеки, а саме:

а) життя і здоров'я працівників та членів їхніх сімей залежить від рівня добробуту, забезпеченого на умовах гідної праці;

б) честь і гідність реалізуються шляхом утілення в нормах трудового права таких принципів, як «свобода праці», «справедливість» та «гуманізм», а також завдяки юридичній рівності сторін трудового договору;

в) недоторканність у сфері несамоїсної праці реалізується завдяки матеріальній та дисциплінарній відповідальності;

г) безпека як соціальна цінність у трудових правовідносинах реалізується завдяки створенню безпечних умов праці та здійсненню нагляду й контролю за її безпекою і гігієною праці, додержанням трудового законодавства роботодавцями.

Виробнича функція трудового права, як нам убачається, істотно впливає на соціально-економічний розвиток держави, а результативність реалізації цієї функції прямо залежить від зацікавленості трудових колективів та кожного окремого працівника в кінцевому результаті діяльності роботодавця. Трудова активність працівників є шляхом соціально-економічного розвитку суспільства та економіки держави. Досягти ефективної реалізації виробничої функції трудового права можливо виключно через соціальне партнерство, яке створює умови для реалізації принципів справедливості та гуманізму й повністю відповідає ідеології юридичної рівності учасників відносин у сфері праці. Соціальне партнерство повинно спрямовуватися не на розв'язання фінансових проблем соціальної сфери (забезпечити прожитковий мінімум працівникам і членам їхніх сімей), а на задоволення соціальних та економічних інтересів працівників, реалізуючи принципи справедливості та гуманізму в оплаті праці. Як наслідок — гідні умови праці, покращення якості життя працівників і членів їхніх сімей, підвищення загального рівня добробуту населення України.

Розглядаючи принцип гуманізму в контексті оплати праці, необхідно погодитись із твердженням О. І. Процевського про те, що прояв гуманізму в нормах трудового права відбувається не тільки у прихильному, доброзичливому ставленні й повазі до людської праці, а й у широкому демократизмі трудових прав і обов'язків, точніше — у їхній єдності [7, с. 147]. До того ж реалізація цих принципів у сучасних умовах має відбуватися на партнерських засадах, де «правовий механізм реалізації принципів дійсного соціального партнерства насамперед має передбачати реальну участь трудового колективу в розподілі чистого прибутку підприємства» [8, с. 9].

Отже, реалізацію гуманізму в оплаті праці необхідно розглядати через призму надання правових можливостей трудовим колективам брати участь як у розподілі чистого прибутку підприємства (роботодавця), так і в управлінні підприємством шляхом визначення засобів заохочення працівників до високопродуктивної праці. На наше переконання,

участь працівників у розподілі прибутку не зводиться виключно до визначення додаткової заробітної плати працівника із прибутку підприємства. Прибуток має розподілятися щонайменше з метою створення гідних умов праці та вирішення соціальних проблем трудового колективу шляхом колективно-договірного регулювання праці. Участь трудових колективів у розподілі прибутку підприємств із закріпленням такого права на законодавчому рівні, упевнені, має підсилюватися нормативним визначенням пропорцій щодо такого розподілу з дотриманням чинних державних гарантій. Колективно-договірне регулювання оплати праці за участю трудових колективів у розподілі прибутку дає можливість ефективно реалізувати фундаментальну ідею гуманізму у трудовому праві, а це, гадаємо, є одним із способів реалізації концепції «гідної праці» в Україні.

Водночас в Україні визнається, що «права людини — це високі ідеали добра, гуманізму, справедливості», і, як правильно зазначав О. І. Процевський, на основі приписів норм Конституції «доктрина трудового права як правове явище уособлює юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізовувати свою природну здібність до праці в соціально-трудових, партнерських з роботодавцем відносинах, з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї» [9, с. 6; 10, с. 546–547].

Гуманізм у сфері праці — це не тільки дотримання трудового законодавства, а й створення умов «гідної праці», де оплата праці забезпечує працівнику та членам його сім'ї належне життя. Гуманізм, справедливість, партнерство та повага до людини праці повинні мати не лише декларативний характер, а забезпечуватися реальними механізмами, де право трудових колективів на участь у розподілі чистого прибутку роботодавця повинно стати невід'ємним правом працівників. Свобода, справедливість і гуманізм — триада принципів права, без яких розвивати відносини у сфері праці у глобалізаційному світі неможливо. Порушення цих принципів призводить до відмови громадян займатися суспільно корисною працею, що нині і спостерігається в Україні.

Упорядкування трудових та пов'язаних із ними відносин залежить від уявлень суб'єктів трудового права про свободу, справедливість, рівність і гуманізм. Міжнародні норми у сфері праці визначають право на працю абсолютним правом, а справедливість — ключовою умовою гідного ставлення до працівника. Сучасні міжнародні підходи до правового забезпечення трудових прав працівників закріплюють їхню пріоритетність над економічними інтересами, що й відображено в міжнародних стандартах у сфері праці.

Державна політика України як ідеологічна основа реалізації соціального призначення трудового права потребує перегляду й закріплення пріоритету соціально-економічних потреб працівників. Соціальний вимір державної соціальної політики має націлювати суб'єктів трудового права на пошук, закріплення та реалізацію шляхів доступу населення, що працює, до суспільних благ. Триада принципів соціальної складової праці — свобода, справедливість і гуманізм — повинні набути реального втілення в соціальній політиці України, її регіонів та роботодавців. На рівні закону має бути закріплена пропорція справедливого розподілу прибутку роботодавця, створеного працею трудового колективу. Розширення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства та посилення державного нагляду й контролю у сфері праці також повинні стати частиною державної політики, спрямованої на протидію порушенням трудових прав працівників.

Висновки.

1. Гуманізм як фундаментальна правова ідея в трудовому праві характеризується не лише виявленням поваги до людини праці, а й створенням «гідних умов праці», які сприяють соціалізації та розвитку особистості.

2. Юридична рівність учасників відносин у сфері праці зумовлюється правовою природою права на працю. У гуманістичному контексті працівник є ключовим учасником відносин у сфері праці, адже саме його здібності до праці й сумлінна праця виступають рушійною силою реалізації виробничої функції трудового права. Водночас соціальне при-

значення трудового права полягає, зокрема, і в тому, щоб у процесі залучення індивіда до суспільно корисної праці зацікавити його в підвищенні ефективності виробництва та кінцевому результаті праці, що зробити в умовах пригнічення працівника як особистості неможливо.

3. Участь працівників у розподілі прибутку підприємства, установи, організації є проявом справедливості й гуманізму у сфері праці. Соціальне партнерство, що є інструментом узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави, якнайкраще здатне втілити у трудове життя працівників «гідні умови праці» та гуманістичні ідеї сучасності.

Список використаних джерел

1. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2014. 39 с.
2. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія. Харків : Право, 2015. 360 с.
3. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014, реєстр № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 11.07.2019).
4. Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
5. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 328 с.
6. Горбань В. С. Понятие, теория и проблемы формирования общей концепции эффективности законодательства. Москва : Юриспруденция, 2009. 160 с.
7. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков : Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. 152 с.
8. Процевський О. І. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України. *Юрид. вісн.* 2005. № 47. С. 8–9.
9. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
10. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права України. *Правова доктрина України* : у 5 т. Харків : Право, 2013. Т. 3. *Доктрина приватного права України*. Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. С. 537–594.

References

1. Shumna, L. P. (2014). *Sotsialna pidtrymka yak orhanizatsiino-pravova forma sotsialnoho zabezpechennia* [Social support as a legal form of social security]: avtoref. dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.05. Kharkiv. 39 s. [in Ukrainian].
2. Zhyhalkin, I. P. (2015). *Systema pryntsyypiv trudovoho prava Ukrainy: problemy suchasnoi teorii i praktyky* [The system of principles of labor law of Ukraine: problems of modern theory and practice]: monohrafiia. Kharkiv : Pravo. 360 s. [in Ukrainian].
3. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft Labor Code of Ukraine] vid 26.12.2014, reiestr. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (data zvernennia: 11.07.2019) [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. Vidom. Verkhov. Rady URSR. 1971. № 50. St. 375 [in Ukrainian].
5. Inshyn, M. I., Shcherbyna, V. I. (2016). *Ideolohichni osnovy suchasnoho trudovoho prava Ukrainy* [Ideological bases of modern labor law of Ukraine] : monohrafiia. Kharkiv : Disa plus. 328 s. [in Ukrainian].
6. Gorban, V. S. (2009). *Ponyatie, teoriya i problemy formirovaniya obschey kontseptsii effektivnosti zakonodatelstva* [The concept, theory and problems of forming a general concept of the effectiveness of legislation]. Moskva : YUrisprudentsiya. 160 s. [in Russian].
7. Protsevskiy, A. I. (1982). *Gumanizm norm sovetskogo trudovogo prava* [Humanism of the norms of Soviet labor law]. Harkov : Vischa shk. Izd-vo pri Hark. un-te. 152 s. [in Russian].
8. Protsevskiy, O. I. (2005). *Problemy oplaty pratsi u proekti Trudovoho kodeksu Ukrainy* [Problems of remuneration in the draft Labor Code of Ukraine]. Yuryd. visn. № 47. S. 8–9 [in Ukrainian].
9. Protsevskiy, O. I. (2014). *Metodolohichni zasady trudovoho prava* [Methodological principles of labor law]: monohrafiia. Kharkiv : KhNADU. 260 s. [in Ukrainian].
10. Protsevskiy, O. I. (2013). *Metodolohichni zasady trudovoho prava Ukrainy* [Methodological principles of labor law of Ukraine]. *Pravova doktryna Ukrainy* : u 5 t. Kharkiv : Pravo. T. 3. *Doktryna pryvatnoho prava Ukrainy*. N. S. Kuznietsova, Ye. O. Kharytonov, R. A. Maidanyk ta in.; za zah. red. N. S. Kuznietsovoi. S. 537–594 [in Ukrainian].

Костюченко Елена Евгеньевна,
доктор юридических наук, доцент
(Университет государственной фискальной службы Украины,
г. Ирпень)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

ГУМАНИЗМ КАК ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ПРАВОВАЯ ИДЕЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье отмечается, что гуманизм является фундаментальной правовой идеей в трудовом праве. Обосновывается, что гуманистические идеи в сфере труда способствуют не только привлечению граждан к общественно полезному труду, но и обеспечивают реализацию производственной функции трудового права. Отстаивается мнение, что работники как самая многочисленная социальная группа в обществе, применяя свои способности к труду, должны быть мотивированы к повышению производительности труда за счёт создания «достойных условий труда». Отмечается, что разрушение социального мира и согласия начинается с посягательств на социальные ценности. Любые посягательства на социальные ценности, указанные в ст. 3 Конституции Украины, создают реальную угрозу для социальной безопасности как составляющей национальной безопасности Украины. Подчёркивается, что социальное партнёрство, договорный характер труда и установление его условий на основе юридического равенства сторон выступают инструментом реализации «достойных условий труда», где участие работников в распределении прибыли предприятия соответствует не только интересам трудового коллектива, но и работодателя.

Ключевые слова: гуманизм; трудовое право; нормы трудового права; социальная ценность; работник; работодатель; партнёрство.

Kostiuchenko Olena Evgenivna,
Doctor of Law, Associate Professor
(University of the State Fiscal Service of Ukraine, Irpin)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

HUMANISM AS A FUNDAMENTAL LEGAL CONCEPT IN LABOR LAW

It is emphasized in the article that humanism a fundamental legal concept in labor law is. It is substantiated that humanistic concepts in the sphere of work contribute not only to the involvement of citizens in socially useful work, but also provide the realization of the production function of labor law. It is argued that workers, as the largest social group in society, using their skills to work, should be motivated to increase labour productivity by creating “decent working conditions”. It is emphasized that the destruction of social peace and harmony begins with encroachment on social values. Any encroachment on social values defined in Art. 3 of the Constitution of Ukraine, pose a real threat to social security as a component of Ukraine's national security. It is underlined that the social partnership, contractual nature of labour and establishment of its terms on the basis of legal equality of the parties are the instrument of realization of “decent working conditions”, where the participation of employees in the distribution of profits of enterprise corresponds not only for the interests of labor collective, but also for the employer. The research states that humanism, as a fundamental legal concept in labour law, is characterized not only by the manifestation of respect for a person at work, but also by creation of “decent working conditions” that foster socialization and personal development. The legal equality of participants in labor relations is determined by the legal nature of the right to work. In the humanistic context, the worker is a key participant in labor relations, because it is his ability to work and honest work that are the driving force of the implementation of the industrial function in labor law. At the same time, the social purpose of labor law is, in particular, that in the process of engaging an individual to socially useful work, he should be interested in improving production efficiency and in the final result of work, which cannot be done in the conditions of oppression of the employee as an individual. Employee participation in profit sharing of an enterprise, institution, organization is a manifestation of fairness and humanism in the workplace. The social partnership, as a tool for coordination the interests of workers, employers and the state, is able the best to implement into the working life of workers “decent working conditions” and humanistic ideas of the present.

Key words: humanism; labor law; labor law norms; social value; employee; employer; partnership.

Надійшла до редколегії 12.09.2019