

УДК. 349.2

О. В. ГАСВАЯ**СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

У статті досліджуються джерела зародження міжнародного трудового права. Відстежується дисбаланс на ринку праці і тяжке становище промислових робітників. На прикладі діяльності роботодавців 19 ст. Р. Оуена і Д. Леграна розкривається людяність і гуманність підходу до працівників. Ілюструється, як встановлювалися і виборювалися міжнародні трудові стандарти працюючих, які були засновані на гуманності, соціальному і економічному рівні життя.

Ключові слова: міжнародне трудове право, цивілізовані вимоги, дисбаланс ринку праці, загальні трудові стандарти, концепція прав людини.

В статье исследуются источники зарождения международного трудового права. Отслеживается дисбаланс на рынке труда и тяжёлое положение промышленных работников. На примере деятельности работодателей 19 ст. Р. Оуэна и Д. Леграна раскрываются человечность и гуманность подхода к работникам. Иллюстрируется, как устанавливались и выработывались международные трудовые стандарты работающих, которые были основаны на гуманности, социальном и экономическом уровне жизни.

Ключевые слова: международное трудовое права, цивилизованные требования, дисбаланс рынка труда, общие трудовые стандарты, концепция прав человека.

In the article the sources of the emergence of international labor law has been investigated. The imbalance in the labor market and the plight of the industrial workers have been tracked. At the example of the activity of such employers of the 19th century as Robert Owen and Daniel Legran, the humanity and humaneness of the approach to the employees have been revealed. It is illustrated how the international labor standards of the employees, based on humanity, social and economic level of living, have been established and worked out. It is represented the work of the first in the history International Labor Conference on the problems of labor regulation which has taken place in Berlin with the participation of thirteen European countries. It is foreseen the holding of the international conference of law and establishment of the International Labor Organization (ILO) as a structural subdivision of the League of Nations in accordance with the Treaty of Versailles.

Key words: international labor law, civilized demands, imbalance of labor market, common labor standards, the concept of human rights.

Вступ. Ідея міжнародно-правового регулювання праці виникла в світі майже одночасно з національним трудовим правом. В результаті промислової революції в кінці XVIII – початку XIX ст. з'явився новий суспільний клас – пролетаріат. Історія становлення та розвитку міжнародного трудового права нерозривно пов'язана з процесом формування класу найманих працівників. Прагнення до поліпшення умов праці, побуту, життєвого рівня, загального добробуту як самих працівників, так і членів їхніх сімей, міжнародна інтеграція та деякі інші чинники сприяли появі міжнародних інституцій, що основними завданнями ставили вироблення єдиних міжнародних стандартів у сфері найманої праці та трудових відносин. Забезпечуючи регулювання міждержавних відносин, спрямованих на захист основних трудових прав людини, міжнародне трудове право, водночас, є частиною міжнародного захисту прав людини, і більше того, саме міжнародне трудове право поклало початок становленню інституту захисту прав людини у міжнародному праві.

Загалом проблемам формування прав громадян почали надавати належної уваги ще з часів прийняття у 1215 р. Великої Хартії вольностей. Проте як обов'язок держави – захищати права своїх громадян – почали визначати з часу конституціонування так званих буржуазно-демократичних прав. Серед перших, хто висував ідеї міжнародно-правового регулювання праці та робив спроби захисту трудових прав працівників з допомогою міжнародних засобів, були англійський соціаліст Роберт Оуен та промисловець і політичний діяч Ч. Хіндлі, французький лікар та економіст Луї Рене Вільєрм, а також швейцарський послідовник Роберта Оуена Даніель Легран.

Аналіз останніх досліджень. Упродовж більшої частини XX століття українські вчені-трудовики значної уваги надавали обґрунтуванню специфіки предмета, метода, джерел, функціонального призначення тру-

дового права, міжнародного трудового права, а також окресленню системи його принципів. Ці питання знайшли відображення у роботах: М. Й. Бару, О. Т. Барабаша, В. Я. Бурака, Я. І. Безуглої, Г. С. Гончарової, Р. І. Кондратьєва, А. Р. Мацюка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, З. К. Симорота, П. Р. Ставицького. Корінні зміни соціально-політичної системи українського суспільства, що відбулися наприкінці XX – на початку XXI століть, зумовили потребу нового осмислення проблем теорії трудового та міжнародного трудового права та вироблення принципово нової концепції цієї галузі, що втілено у дослідженнях: В. М. Андріїва, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, М. І. Іншина, Д. О. Карпенка, З. Я. Козак, В. В. Лазора, Л. І. Лазор, О. Т. Панасюка, П. Д. Пилипенка, С. В. Попова, С. М. Прилипка, В. О. Процевського, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, І. І. Шамшиної, В. І. Щербини, І. М. Якушева, О. М. Ярошенка. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових публікацій, низка проблем у зазначеній царині вимагає вирішення й удосконалення. Указаним і зумовлюються своєчасність і важливість дослідження широкого кола питань, пов'язаних з вивченням історії міжнародного трудового права в умовах ринкової економіки. Своєчасність наукового пошуку пояснюється й тим, що функціонуючі євроінтеграційні процеси загострили проблему відповідності національного законодавства України (в тому числі у сфері міжнародного трудового права) існуючим міжнародним стандартам.

Метою цього дослідження є доведення того, що завдяки зусиллям міжнародних організацій створено збірник модельних правових норм, творче застосування яких є необхідною умовою розробки та удосконалення будь-якої національної системи міжнарод-

© О. В. Гасвая, 2016

дного трудового права, що намагається відповідати загально цивілізованим вимогам.

Матеріали і результати дослідження. Відносини між працівниками того часу і власниками заводів будувалися на базі цивільного права, яке було в якості основи свободи договору і юридичної рівності сторін. При цьому пропозиція робочої сили у багато разів перевищувала попит на неї з боку промисловців, що дозволяло останнім нав'язувати кабальні умови праці для працівників. Цей дисбаланс на ринку праці і тяжке становище промислових робітників [1], з одного боку, приводили до стихійних протестів самих працівників і, з іншого, привертати увагу державних і громадських діячів до цієї проблеми. Деякі роботодавці, розуміючи несправедливість існуючої системи, в добровільному порядку, за свій рахунок, встановлювали більш сприятливі умови праці для робітників. Серед таких роботодавців найбільш відомий Роберт Оуен, британський промисловець і філантроп.

Роберт Оуен (1771–1858), на початку 19 ст. був співвласником і керуючим текстильної фабрики містечка Нью-Ланарк, недалеко від Глазго. Оуен організував на фабриці замкнуту робочу комуну, в якій займався не тільки промисловою діяльністю, а й освітою і вихованням робітників. Оуену вдалося на своїй фабриці поєднувати економічне процвітання з хорошими умовами праці працівників, що було унікальним явищем в той час. Фабрику в Нью-Ланарку відвідувала величезна кількість людей, серед яких був і майбутній російський імператор Микола I, який кликав Оуена переселитися зі своєю комуну в Росію, від чого той відмовився. Оуен вважав, що найважливішою причиною бідності є конкуренція людської і машинної праці. Для перемоги над бідністю, на його думку, слід було підпорядкувати машини інтересам всіх людей і правильно організувати виробництво. Оуен розробив концепцію ідеальної робочої комуні. У цій комуні працювало близько 1200 чоловік, що проживають у великому загальному приміщенні. Харчування і дозвілля працівників повинні були проходити спільно, проте, у кожній сім'ї були свої кімнати. Діти до трьох років мали виховуватися в своїх сім'ях, а потім жити в комуні, причому батьки мали можливість спілкуватися з дітьми в будь-який час. Вважається, що багато ідей Оуена, які не були реалізовані на практиці при його житті, знайшли своє відображення в сучасних ізраїльських кібуцах.

Р. Оуен, протягом багатьох років, звертався до британського парламенту з пропозиціями про прийняття фабричного законодавства, проте великого успіху в цьому не домогся.

Для таких роботодавців-гуманістів встановлення загальних для всіх трудових стандартів було важливим і з економічної точки зору – собівартість продукції їх конкурентів, які не витрачають гроші на соціальні потреби працівників, була нижче витрат перших.

Менш відомим мотивом прийняття трудового законодавства було те, що дуже багато молодих людей з робітничого класу визнавалися непридатними до військової служби через жалюгідний стан здоров'я, викликаний умовами їх роботи і життя.

Виходячи з міркувань про те, що міжнародні договори, що стосуються праці, допоможуть уникнути конкуренції між державами за рахунок власних робітників, промисловець з Ельзасу Д. Легран у 1840-і роки став звертатися до державних діячів різних країн з пропозиціями щодо прийняття таких договорів. Аргументація Леграна ґрунтувалася також і на тому, що працівники не будуть довго терпіти те становище, в якому вони знаходяться, і урядам слід побоюватися соціальних потрясінь.

Трохи пізніше виникла концепція прав людини другого покоління, тобто соціальних прав. Важливий внесок у розвиток ідеї права на гідне існування внесли російські мислителі – В. С. Соловйов і П. І. Новгородцев.

У другій половині XIX ст. ряд офіційних пропозицій щодо встановлення міжнародного регулювання праці був зроблений у німецькому та французькому парламентах. У 1881 р. Швейцарська Конфедерація запропонувала Федеральному консулу провести консультації з іншими промислово розвиненими державами з приводу проведення міжнародної конференції праці з метою прийняття міжнародних актів про працю. Однак позитивної реакції від інших держав в той час не було.

Ідея міжнародного регулювання праці на той час отримала підтримку з боку соціалістичних рухів і конгресів профспілок, які до цього моменту дотримувалися майже виключно революційних поглядів. Можна стверджувати, що встановлення міжнародних трудових стандартів ще з XIX ст. мотивувалося трьома групами причин: гуманітарними, соціальними та економічними. Гуманітарні міркування зводилися до того, що трудящі перебувають у важкому становищі, потребують допомоги, і держави повинні співпрацювати між собою з метою встановлення більш гуманних трудових стандартів. Соціальні міркування були пов'язані з побоюваннями соціальних потрясінь, які могли прийняти транснаціональний масштаб – ці побоювання реалізовувалися в повній мірі трохи пізніше – під кінець Першої світової війни. Нарешті, економічні міркування – це побоювання, що інша держава буде конкурувати з національною економікою своєї держави за рахунок низьких витрат на працю працівників.

Перша в історії міжнародна конференція з питань регулювання праці відбулася в Берліні в 1891 р. за участю тринадцяти європейських країн. Конференція закінчила свою роботу виробленням побажань, адресованих європейським урядам. Втім, це не привело в той момент до реальних кроків з боку держав. У 1897 р відбулися ще два міжнародні конгреси: в Цюріху та Брюсселі. Перший був організований профспілковими організаціями, другий – представниками влади, дипломатами і діловими колами. Обидва конгреси виступили з ініціативою створення Асоціації по юридичному захисту трудящих, яка в підсумку була заснована через три роки на міжнародній конференції в Парижі. Асоціація не була офіційною міжнародною організацією, однак користувалася підтримкою ряду європейських держав. Метою Асоціації

був періодичний огляд національного трудового законодавства, а також сприяння проведенню міжнародних конференцій з питань праці. В результаті діяльності Асоціації швейцарський уряд у 1905 і 1906 рр. провів міжнародні конференції, на яких були прийняті перші міжнародні трудові конвенції. Одна з них стосувалася заборони нічної праці жінок в промисловості, інша – заборони використання жовтого фосфору у виробництві сірників. Ухвалення інших міжнародних конвенцій було перервано Першою світовою війною.

Протягом Першої світової війни робітничий рух значно посилювався, причому він почав розвиватися в двох напрямках. Радикальна частина профспілок була налаштована революційно, а помірний рух відстоював отримання соціальних прав шляхом державних реформ соціал-демократичного характеру. У Росії відсутність традицій соціальної демократії стало однією з найважливіших причин перемоги революційних сил в 1917р. Те ж саме майже сталося в Німеччині в 1919 р. Більшовицький уряд відразу ж оголосив про намір зробити соціалістичну революцію всесвітньою, що викликало природні побоювання з боку урядів держав, які перемогли у Першій світовій війні. Вони стали більш сприйнятливі до ідеї прийняття міжнародного трудового законодавства, яке повинно було стати свого роду захистом від революційних потрясінь. Не дивно, що преамбула до Статуту МОП 1919 р. починається з того, що «загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості». Саме тому створення МОП стало одним з підсумків закінчення війни: частина XIII Версальського мирного договору, якою закріплювався повоєнний світоустрій, стосувалася питань міжнародного регулювання праці і передбачала створення МОП.

У Радянського союзу з Міжнародною організацією праці з самого початку склалися дуже непрості відносини: з одного боку, МОП захищала робітників, що так само було основоположним елементом радянської політики, з іншого – в цілі МОП входило збереження діючої капіталістичної системи, що радянській політиці в корені суперечило. Радянський Союз увійшов до складу МОП тільки в 1934 р., після того, як був узятий курс на побудову соціалізму і комунізму в окремо взятій країні, а ідея світової революції була «забута». Однак незабаром після нападу на Фінляндію (в 1939 р.) СРСР був виключений з Ліги Націй, що автоматично призвело до виключення СРСР з Міжнародної організації праці (1940 р.). Членство СРСР в МОП вже було відновлено після смерті Сталіна – в 1954 р. Незважаючи на те, що СРСР ратифікував деякі конвенції МОП, ставлення до цієї організації до кінця радянського періоду залишалося досить прохолодним. У підручниках з радянському трудовому праву ця організація, як правило, взагалі не згадувалася [2].

У Версальському мирному договорі було передбачено проведення міжнародної конференції праці та установа Міжнародної організації праці (МОП) в якості структурного підрозділу Ліги Націй. Був прийнятий Статут МОП, встановлена процедура прийняття актів МОП – міжнародних конвенцій і рекомендацій.

Першим генеральним директором Міжнародного бюро праці (МБП) був обраний один з найбільш актив-

них ініціаторів створення організації – французький політичний діяч Альбер Тома. Він очолював Організацію до своєї смерті в 1932 р. Альбер Тома (1878–1932) – французький політичний і громадський діяч, журналіст. У 1915 р., у віці 36 років, А. Тома став членом уряду Французької Республіки, а в 1916 р. отримав найважливіший під час Першої світової війни пост міністра озброєнь.

На першій сесії Міжнародної конференції праці, яка відбулася в 1919 р. у Вашингтоні, і в діяльності якої він не брав участі, А. Тома був обраний Генеральним директором Міжнародного бюро праці. З цього моменту аж до самої смерті 1932 р. вся діяльність А. Тома була пов'язана з Організацією. Вважається, що завдяки його енергійному керівництву, МОП отримала дуже потужний імпульс до розвитку. Протягом всього декількох років з моменту заснування МОП стала дуже помітною міжнародною організацією, що отримала свою власну будівлю в Женеві, в якій працювали близько 400 чоловік, прийняла значну кількість конвенцій і рекомендацій, стала вести активну пропагандистську роботу по популяризації міжнародних трудових стандартів. Під керівництвом А. Тома був створений діючий досі механізм контролю за дотриманням конвенцій МОП.

Перша Міжнародна конференція праці МОП відбулася в жовтні 1919 року у Вашингтоні, на ній було прийнято відразу шість конвенцій і шість рекомендацій. Протягом перших двадцяти років роботи МОП – з 1919 по 1939 р. – було прийнято 67 конвенцій і 66 рекомендацій МОП, опублікованих разом в 1939 р. під назвою «Міжнародний трудовий кодекс». Цей міжвоєнний період діяльності МОП іноді прийнято називати «золотим століттям нормотворчості». Пізніше процес прийняття конвенцій і рекомендацій МОП істотно сповільнився. В даний час далеко не на кожній Міжнародній конференції праці приймається хоча б одна конвенція або рекомендація.

У 1926 р. для здійснення контролю за реалізацією прийнятих міжнародних норм був заснований Комітет експертів і Комітет Конференції щодо застосування Конвенцій і Рекомендацій.

У 1930-і роки Міжнародна організація праці зіткнулася з масовим безробіттям і фінансовою кризою світового масштабу, спровокованим Великою депресією в США. Як спосіб подолання економічних проблем держави прагнули скоротити обсяг прав, що надавалися працівникам, для зменшення витрат бізнесу. Ця обставина позначалося і на готовності приймати міжнародні акти про працю.

Після початку Другої світової війни штаб-квартира МОП була тимчасово перенесена з Женеви, що знаходилася в самому центрі охопленої війною Європи, в Монреаль, де і здійснювала діяльність МОП до повернення штаб-квартири в Женеву після закінчення війни.

У 1944 р. на Міжнародній конференції праці був прийнятий новий програмний акт МОП – Декларація щодо цілей і завдань Міжнародної організації праці (Філадельфійська декларація), що увійшла в якості додатку до Статуту МОП. У Декларації відображені

фундаментальні принципи МОП, що застосовуються і понині: а) праця не є товаром; б) свобода слова і профспілкової діяльності є необхідною умовою для постійного прогресу; в) злидні в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; г) боротьба зі злиднями повинна вестися з неослабною силою в кожній державі і шляхом постійних і об'єднаних міжнародних зусиль, при яких представники робітників і підприємців, що користуються рівними правами з представниками уряду, приєднуються до них у вільному обговоренні і прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту.

Міжнародна організація праці після Другої світової війни була включена в структуру нової глобальної міжнародної організації – Організації Об'єднаних Націй.

Період з кінця Другої світової війни до 1960-х років характеризувався великою нормотворчою активністю МОП і прийняттям істотної кількості актів, в тому числі фундаментальних конвенцій, що стосуються свободи об'єднання і колективних переговорів, а також заборони дискримінації.

У 1969 р Міжнародної організації праці в честь п'ятдесятиріччя від дня створення була присуджена Нобелівська премія миру за сприяння поліпшенню життя трудящих. Як було зазначено в промові голови Нобелівського комітету при нагородженні, МОП – це «одне з рідкісних інституційних утворень, створенням яких може пишатися людство» [3].

Подальший період існування МОП був відзначений протистоянням соціалістичного і капіталістичного блоків країн-учасниць. Конфлікт до 1970-х років досяг таких масштабів, що в знак протесту проти критики на свою адресу і застосування з боку МОП «подвійних стандартів» США вийшли в 1977р. зі складу МОП. Оскільки на США припадала дуже велика частка членських внесків в цю організацію, вихід США спричинив істотні фінансові труднощі в МОП. Тільки після того, як МОП пішла на окремі поступки щодо США, ця держава встановила своє членство в 1980 р.

Закінчення «холодної війни» дозволило зняти в рамках МОП питання, пов'язані з ідеологічними протиріччями, і сконцентрувати зусилля Організації на вирішенні гострих сучасних проблем міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці.

У системі міжнародного права міжнародне трудове право виступає як сукупність взаємопов'язаних правових норм, що утворюють цілісну систему зі складною внутрішньою структурою, зумовленою особливим характером регульованих відносин. У 1998 р була прийнята Декларація МОП про основоположні принципи і права в сфері праці.

Висновки. Завдяки започаткуванню норм міжнародного трудового права кожна держава встановлює стандарти, загальні правила, основні принципи щодо трудових прав працівників та необхідну поведінку суб'єктів міжнародного права в нормотворчій та право реалізуючій діяльності. У своїй сукупності вони утво-

рюють єдину систему права, об'єднану спільним предметом правового регулювання, тобто відносинами, що виникають між суб'єктами міжнародного права щодо вироблення єдиних стандартів у сфері праці та трудових відносин.

І. Я. Кисельов наголошує, що міжнародні стандарти праці – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, одне із досягнень сучасної цивілізації, що відображає результати діяльності держав, які покликані привнести у ринкову економіку соціальні цінності, розроблені зусиллями світового співтовариства. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат скрупульозного відбору найбільш цінних та універсальних норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтезуючих правил регулювання трудових відносин [4]. Задача кожної країни, яка є членом МОП, просто дотримуватися і виконувати ті стандарти та правила, які є яскравими досягненнями сучасної цивілізації. На жаль, поки що, наша країна з багатьох питань в цій галузі, не відповідає вимогам світового співтовариства. Але вплив співробітництва з Міжнародною Організацією Праці дає поштовх для прийняття державою соціально-справедливих проектів, одним з яких є Генеральна угода на 2016–2017рр. Уряду, роботодавців та профспілок.

Список літератури: 1. *Райхесберг Н.* Международное фабричное законодательство / Н. Райхесберг. – Х., 1905. – 72 с. 2. *Люттов Н. Л.* Международное трудовое право / Н. Л. Люттов, П. Е. Морозов. – Москва: Проспект, 1911. – 216 с. 3. International Labour Organization. The ILO: What it is. What is does. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch_0904.pdf. Дата звертання : 30 вересня 2016. 4. *Зенгер А.* Права человека и контроль за их осуществлением в международной организации труда / А. Зенгер // Советское государство и право. – 1991. – №10. – С. 106. 5. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні 3 серпня 2016 року: угода КМУ від 23. 08. 2016р., № 0001120-16 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10/page>. Дата звертання : 30 вересня 2016.

References (transliterated): 1. Raykhesberh N. *Mezhdunarodnoe fabrychnoe zakonodatel'stvo* [The international factory laws]. Kharkiv, 1905. – 72 p. 2. Lyutov N. L. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo* / N. L. Lyutov, P. E. Morozov / Moskva: Prospekt. – 1911. – 216 p. 3. International Labour Organization. *The ILO: What it is. What is does*. Available at: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch_0904.pdf. (accessed 30.09.2016) 4. Zenher A. *Prava cheloveka y kontrol' za ykh osushchestvlenyem v mezhdunarodnoy orhanyzatsyyu truda* [Human rights and control over their implementation in the international labor organization] // *Sovetskoe hosudarstvo y pravo*. [Soviet State and Law]. 1991, № 10, – p. 106. 5. *Heneral'na uhoda pro rehulyuvannya osnovnykh pryntsyypiv i norm realizatsiyi sotsial'no-ekonomichnoyi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini 3 serpnya 2016 roku: uhoda KМУ vid 23. 08. 2016r., 0001120-16* [General agreement on the regulation of the basic principles and norms of social and economic policy and labor relations in Ukraine August 3, 2016] Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10/page/>. (accessed 30.09.2016).

Надійшла (received) 30.11.2016

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Становлення і розвиток міжнародного трудового права / О. В. Гасвая // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – № 40 (1212). – С. 18–22. – Бібліогр. : 5 назв. – ISSN 2227-6890.

Становление и развитие международного трудового права / А. В. Гаевая // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – № 40 (1212). – С. 18–22. – Бібліогр.: 5 назв. – ISSN 2227-6890.

Formation and development of international labor law / A. V. Gayevaya // Bulletin of NTU «KhPI». Series: Actual problems of Ukrainian society development. – Kharkiv: NTU «KhPI», 2016. – №. 40 (1212). – P. 18–22. – Bibliogr.: 5. – ISSN 2227-6890.

Відомості про автора / Сведения об авторе / About the Author

Гаевая Олександра Валентинівна – кандидат юридичних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри права; тел.: (067) 598-52-74; e-mail: gayevaya_aleks@mail.ru.

Гаевая Александра Валентиновна – кандидат юридических наук, доцент, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», доцент кафедры права; тел.: (067) 598-52-74; e-mail: gayevaya_aleks@mail.ru.

Gayevaya Aleksandra Valentynovna – Candidate of Sciences (Ph. D.) in Law, Docent, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Associate Professor of Department of Law; tel.: (067) 598-52-74; e-mail: gayevaya_aleks@mail.ru.

УДК 34.01

М. О. СЕМКО, І. Ю. ШАБЛЕВСЬКА

ПОНЯТТЯ ДЖЕРЕЛ МОРАЛІ ТА ПРАВА

Розглянуто та проаналізовано взаємний зв'язок та взаємний вплив понять моралі та права. Доведено первісність моральних принципів, як основи для створення правового механізму у суспільстві. Досліджено механізм перетворення моральних засад у правові норми. Стверджена думка, про набуття сили правом лише у випадку, коли його норми містять у собі мораль, моральні цінності. Розкрито проблему принципу моральності права та пошуку засобів забезпечення дії цього принципу у суспільстві. Проаналізовані ступені регулятивної функції моралі та права у взаємовідносин між людьми у суспільстві. Приведені елементи схожості та різниці між поняттями права та закону. Також, виявлено невідповідність між принципами моралі та права у сучасному законодавстві держави.

Ключові слова: мораль, право, держава, законодавство, громадська думка, суспільство, закон, регулятивні функції, правове регулювання, особистість.

Рассмотрена и проанализирована взаимная связь и взаимное влияние понятий морали и права. Доказана первобытность моральных принципов, как основы для создания правового механизма в обществе. Исследован механизм преобразования нравственных основ в правовые нормы. Подтверждена мысль, о обретение силы правом только в случае, когда его нормы содержат в себе мораль, моральные ценности. Раскрыта проблема принципа нравственности права и поиска средств обеспечения действия данного принципа в обществе. Проанализированы степени регулятивной функции морали и права в взаимоотношений между людьми в обществе. Приведены элементы сходства и различия между понятиями права и закона. Также, выявлено несоответствие между принципами морали и права в современном законодательстве государства.

Ключевые слова: мораль, право, государство, законодательство, общественное мнение, общество, закон, регулятивные функции, правовое регулирование, личность.

Reviewed and analyzed the connection and mutual influence of concepts of morality and law. Proven primitive moral principle as the basis for the creation of the legal mechanism in society. Studied the mechanism for converting moral principles into legal norms. Confirmed the idea of obtaining power law only in the case when its rules contain morality, moral values. The problem of the principle of moral rights and the means to enforce this principle in the society. Analyzed extent of the regulatory functions of morality and law in relationships between people in society. Given the similarities and differences between the concepts of law. Also, a discrepancy is found between the principles of morality and law in modern law.

Key words: morality, law, government, legislation, public opinion, society, law, regulatory functions, legal regulation, personality.

Моральний та етичний фактори особливу роль відіграють у відображенні громадської оцінки демократичних перетворень, що проводяться у нашій країні, поведінки державних службовців та осіб, що займають керівні посади. Визначення морально-правової оцінки моральних якостей посадових осіб, при цьому, є обов'язковою умовою і важливим напрямком підвищення ефективності державної служби і кадрової політики. Мораль є суспільним явищем, яке охоплює соціальні, психологічні, пізнавальні та інші специфічні якості, що виконують різні громадські функції. Взагалі можна визначитись, що мораль – це особлива форма громадської свідомості і вид суспільних відносин; один з основних способів регуляції дій людини в суспільстві

за допомогою специфічних норм (норм моралі). Закони моралі записані в природі, мораль – це продовження природних законів нашої психіки [7, с. 38].

Про місце моралі в рамках соціальної дійсності, можна сказати, що мораль не має своєї суворо і по-стійно окресленої сфери. Вона іманентна до всякої громадсько-значимої діяльності, всім громадським відносинам. Так, політичні рішення характеризуються як гуманні та антигуманні, економічні відносини – як справедливі чи несправедливі, духовна позиція – як чесна чи безчесна, тощо.

Моральним посиленням взаємодії людей об'єднаних професійними інтересами є визнання головної ролі у спілкуванні у тому сенсі, що воно сві-