

УДК 349.2

П.М. МАРТИНОВ, Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: правове регулювання, трудові права працівників

Однією з найважливіших функцій трудового права є функція забезпечення захисту соціально-трудова прав працівників. Нажаль стан захисту трудових прав працівників залишається вкрай болючим. Про що свідчить велика кількість накопичених проблем в соціально-трудова правовідносинах. До теперішнього часу в Україні діє Кодекс законів про працю прийнятий за часів Радянського Союзу в далекому 1971 році, Незважаючи на всі внесені до зазначеного Закону зміни, його норми не відповідають вимогам сучасності і не можуть належним чином гарантувати захист трудових прав працівників.

Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджують у своїх працях відомі українські науковці: Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, С.І. Запара, В.В. Лазор, Т.Г. Маркіна, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, а також російські вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін. Разом із тим, метою статі є дослідження механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників.

Захист трудових прав, як і будь який інститут трудового права, має певний механізм правового регулювання. Слід зазначити, що правове регулювання – це дія права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, насамперед норм права [1,

с.217]; специфічна нормативна частина правового впливу, особливий його порядок, що відзначається підвищеною чіткістю нормативної регламентації... дія, і вплив права на відносини, їхнє регулювання правом співвідносяться між собою як ціле, особливе і окреме [2, с.89]; це результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини спеціальної системи правових засобів, тобто норм права, правовідносин [3, с.48]; це встановлення правових норм і підлеглість останнім відповідних суспільних відносин шляхом спрямування поведінки їх учасників [4, с.43]. Існує також точка зору, що «правове регулювання – це здійснюване за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів та ін.) результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування, охорони, розвитку у відповідності з суспільними потребами» [5, с.145].

Особливою ознакою правового регулювання є наявність специфічного механізму, що забезпечує ефективність правового впливу на суспільні відносини, а сукупність правових засобів, за допомогою яких саме здійснюється такий вплив і складають поняття механізму правового регулювання. Виходячи з положень загальної теорії права, досліджувати питання правового регулювання захисту трудових прав працівників можливо, якщо провести їх аналіз системно, глибоко та всебічно, звернувшись до проблеми механізму правового регулювання заходів захисту.

Заходи захисту – це правоохоронні засоби примусового впливу, спрямовані на захист прав і правопорядку, припинення дій, які порушують право, і поновлення правового стану, що існував до порушення, примусове виконання обов'язків, які застосовуються до суб'єктів незалежно від його вини і, як правило, не тягнуть за собою додаткових для нього обов'язків або некомпенсованих обтяжень [6, с.73; 7 с.73]. Проте в правовому регулюванні захисту трудових прав, на нашу думку мова має йти не тільки про заходи, щодо порушеного права, а й про заходи пре-

вентивного характеру, тобто такі заходи, як встановлення завдань і компетенції відповідних органів з охорони прав, власне діяльність компетентних органів із застосування юридичних норм, прийняття актів, спрямованих на запобігання правопорушенням, тощо» [8, с.193]. «Механізм правового регулювання – висловлюють думку М.І. Матузов і А.В. Малько, – це система правових засобів, організованих найбільш послідовним чином з метою подолання перешкод, які стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права». До основних стадій і елементів процесу правового регулювання вони відносять: норму права, юридичний факт або фактичний склад з таким вирішальним показником, як організаційно-виконавчий правозастосовчий акт, правовідносини, акти реалізації прав і обов'язків, охоронний правозастосовчий акт [9, с.726–728]. З точки зору В.Н. Хропанюка, «механізм правового регулювання – це система правових засобів, за допомогою яких здійснюється упорядкованість суспільних відносин відповідно до цілей і завдань правового регулювання» [10, с.341–342].

О.Ф. Скаун розглядає механізм правового регулювання як складний процес, який складається з певних стадій. Перша стадія визначає загальну дію юридичних норм, які регламентують умови виникнення прав та обов'язків, повноважень та відповідальності суб'єктів. Друга стадія пов'язана з виникненням конкретних суб'єктивних прав і обов'язків, тобто з виникненням правовідносин. Необхідною умовою цієї стадії, як вважає автор, стає юридичний факт (система фактів), з яким норми права пов'язують настання юридичних наслідків. Третя стадія виникає у випадках неправомірної поведінки суб'єкта. «Правовою підставою цієї стадії є правопорушення, а також норми права, що встановлюють санкції за скоєні правопорушення, які визначають порядок застосування відповідальності. Державні органи і посадові особи реалізують свою компетенцію шляхом розслідування обставин скоєння правопорушення, встановлення і покарання винних, а

інша сторона – правопорушники – повинна зазнати позбавлення державно-владного характеру за скоєні правопорушення» [11, с.546].

Отже, перша – найважливіша стадія механізму правового регулювання, пов'язана з правовою регламентацією правового статусу суб'єкту захисту трудових прав. Це етап, на якому проходить розробка, формулювання юридичних норм як загальнообов'язкових правил поведінки на певній стадії трудового правовідношення, визначається правове положення суб'єктів трудового права.

На другій стадії на підставі норм права та за наявності юридичних фактів виникають суб'єктивні права і юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Тобто, загальні приписи правових норм трансформуються в конкретну модель поведінки конкретних суб'єктів. Як правило, стадія виникає з моменту виникнення трудових правовідносин.

Третя стадія – реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. На цьому етапі правове регулювання досягає своєї цілі – дозволяє фактично використати права та виконати обов'язки. На думку В.В. Лазарева, вказана стадія вже виходить за межі правового регулювання (яке обмежується забезпеченням механізму дії права регулюючими засобами поведінки) і охоплюється іншим поняттям – правореалізацією [12, с.151].

Зупинимось, на кожному з елементів механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників.

Отже, перший елемент механізму правового регулювання захисту трудових прав ми пов'язуємо з суб'єктивним складом відповідних правовідносин. Обґрунтуємо свою точку зору.

За загальним правилом суб'єктами трудових правовідносин є роботодавці і працівники, які мають право організовуватись у спеціальні об'єднання, за допомогою яких вони захищають свої інтереси. За Кодексом Законів про працю, Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від

походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

У Проекті Трудового кодексу робиться наголос на особливому захисті трудових прав неповнолітніх, жінок, інвалідів. Слід відмітити, що відповідні особливості мітяться й в Кодексу законів про працю: ст.174. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок; ст.175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час; ст.176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; ст.177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; ст.178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; та ін. Отже, законодавець цілеспрямовано пішов шляхом закріплення більш високого рівню захисту трудових прав найбільш уразливих категорій працівників, що на нашу думку, є цілком виправданим. Тому говорячи про механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників, ми наголошуємо на суб'єктивному складі відповідних правовідносин.

Наступний елемент механізми правового регулювання захисту трудових прав працівників ми пов'язуємо з наявністю певних юридичних фактів. Особливістю механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників є те що права працівників захищені починаючи зі вступу в трудові правовідносини і закінчуючи їх припиненням. Тобто, мова йде про три окремі юридичні факти: прийняття на роботу, безпосередньо праця, та припинення трудових правовідносин.

Так, Кодексом законів про працю України передбачено, низку гарантій працівникам до вступу в трудові правовідносини. Зокрема до

норм, які визначають порядок і умови реалізації конституційного права на працю, насамперед, слід віднести: ст.188 Кодексу законів про працю, що закріплює вік настання трудової правосуб'єктності - не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює; ст.2 Кодексу законів про працю, що встановлює основні трудові права працівників, у тому числі право на укладення трудового договору, відповідно до якої - право громадян України на працю, - тобто, на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою.

Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку; а також ст.21 Кодексу законів про працю, відповідно до якої - трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені

законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Під час реалізації права на працю Кодексом законів про працю України встановлюється захист прав працівників шляхом визначення часу праці і часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, гарантій та компенсацій та інш. В правових формах реалізації права на працю громадяни знаходять безпосереднє здійснення свого права працювати як наймані працівники (шляхом укладення трудового договору, контракту), бути членами підприємств кооперативного типу, фермерських господарств, займатися підприємницькою діяльністю, працювати на підставі цивільно-правових договорів або самостійно забезпечувати себе роботою [13, с.1].

Під час вивільнення працівників, під яким

розуміють припинення трудових правовідносин з працівниками з ініціативи роботодавця в разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників [14, с.374], трудові права працівників захищаються нормами трудового права шляхом закріплення: в ст.36 підстав припинення трудового договору, в ст.37 порядку припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування, в ст.38 порядку розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, в ст.39 порядку розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, в ст.39-1 правила продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк, в ст.40 порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, в ст.41 закріплення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, в ст.42 правила переважного право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в ст.42-1 правила переважного право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, в ст.43 порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), в ст.43-1 порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), в ст.44 правила нарахування вихідної допомога, в ст.45 порядку розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), в ст.46 порядку від-

сторонення від роботи, в ст.47 закріплення обов'язку власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку.

Останнім елементом механізми правового регулювання захисту трудових прав працівників є реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків за допомогою норм трудового законодавства. На перший погляд, зазначений елемент механізму правового регулювання є дещо тотожним з другим елементом, який ми пов'язуємо з юридичним фактом виникнення трудових правовідносин. Але це тільки на перший погляд. Якщо більш детально зупинитись на означеній проблематиці, то ми можемо з впевненістю стверджувати, що цей елемент має свої особливості.

Зокрема, ця особливість пов'язана з тим, що трудове право охоплює правове регулювання трудових правовідносин всіх категорій працівників. В залежності від того в якій сфері працівник працює, його праця буде мати певні особливості і виходити за межі норм трудового права, отже й механізм захисту трудових прав таких працівників матиме певні особливості. Як приклад, працівникам, які працюють в нічний час, встановлюється додатковий захист шляхом встановлення скороченої тривалості роботи (зміни) на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (п.2 ч.1 і ч.3 ст.51). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Таким чином, правовідносини в механізмі правового регулювання захисту трудових прав працівників виконують такі функції: а) закріплюють коло суб'єктів захисту, на яких у даний момент поширюється дія юридичних норм; б) закріплюють конкретну поведінку суб'єктів трудових правовідносин, якої повинні або можуть вони дотримуватись; в)

відкривають можливість для приведення в дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності - для застосування заходів державного примусу з метою захисту трудових прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком, 1997. – 320 с.
2. Голосніченко І. П. Попередження корисливих проступків засобами адміністративного права / І. П. Голосніченко. – К. : Вища школа, 1991. – 207 с.
3. Аитов В. С. Правоприменение и его суть / В. С. Аитов // Государство и право. – 1995. – № 5. – С. 47–54.
4. Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С. Ф. Кечекьян. – М. : Изд-во акад. наук СССР. 1958. – 187 с.
5. Алексеев С. С. Теория права : учебник / С. С. Алексеев. – М. : БЕК, 1993. – 224 с.
6. Харитонов О. І. Порівняльне право Європи: Основи порівняльного правознавства. Європейські традиції / О. І. Харитонов, Є. О. Харитонов. – Х. : Одиссей, 2002. – 592 с.
7. Харитонов Є. О. Правове забезпечення належної реалізації права на житло / Є. О. Харитонов, Н. О. Саніахметова. – К. : НМК ВО, 1990. – 176 с.
8. Поллюхович В. І. Інститут оскарження в адміністративному порядку: загальні засади / В. І. Поллюхович // Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Вид. Дім «Ін-Юре», 2002. – 668 с.
9. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 2001. – 776 с.
10. Хропанюк В. Н. Теория государства и права / В. Н. Хропанюк ; под ред. В. Г. Стрекозова. – М. : Юрист, 2000. – 373 с.
11. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум ; Ун-т втур. дел, 2000. – 704 с.

12. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юристъ, 1999. – 520 с.
13. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Дуюнова ; Київськ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2004. – 23 с.
14. Юридична енциклопедія : в 6 т. – Т. 1. – К. : Укр. енцикл., 1998. – 672 с.

Мартинов П. М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників / П. М. Мартинов // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 283–288 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10mpmtpp.pdf>

За стадіями, як складний процес, досліджено механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників, суб'єктивні права та юридичні обов'язки, функції право-відносин.

Мартынов П.М. Механизм правового регулирования защиты трудовых прав работников

По стадиям, как сложный процесс, исследован механизм правового регулирования защиты трудовых прав работников, субъективные права и юридические обязанности, функции правоотношений.

Martinov P.M. Mechanism of Legal Regulation of Protection in the Labor Rights of Workers

On stages as difficult process, is investigated the mechanism of legal regulation of protection of the labor rights of workers, the subjective rights and legal duties, functions legal relationship.