

УДК 349.2

**О.М. ЗАПОРОЖЕЦЬ**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

## **НОРМИ ПРАВА У СТРУКТУРІ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОННИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

*Ключові слова:* механізм правового регулювання, охоронні відносини у трудовому праві, ефективність, норми права, якість норми права

Трудові права громадян міжнародним співтовариством закріплені серед основних різновидів прав людини [1, с.10]. У зв'язку з цим одним з основних завдань сучасної держави є забезпечення максимальної гарантованості цих прав [2, с.98]. Одне з центральних місць у забезпеченні цього функціонального завдання займають охоронні відносини у трудовому праві.

Всебічне забезпечення трудових прав таких суб'єктів як працівники і роботодавці неможливо без максимально якісної реалізації механізму правового регулювання охоронних відносин у сфері застосування найманої праці. Тому до найважливіших завдань сучасної правової науки слід віднести виявлення і розробку оптимальних шляхів усунення проблем ефективності механізму правового регулювання трудо-правових охоронних відносин.

Окремі проблеми ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві порушувалися такими вченими як: А.О. Абрамова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко тощо. Однак комплексні наукові дослідження у цій сфері зараз відсутні.

Метою цієї публікації є визначення місця норм права у структурі механізму правового регулювання трудо-правових охоронних відносин, виявлення основних проблем ефективності механізму правового регулювання

охоронних відносин у вітчизняному трудовому праві та розробка перспективних напрямків їх усунення.

Ефективність механізму правового регулювання охоронних відносин може бути охарактеризована за динамічними і загальносистемними критеріями.

Динамічні критерії ефективності механізму правового регулювання відображають показники якості всього процесу руху нормативно-правової бази до реалізації [3, с.15]. До динамічних критеріїв ефективності механізму правового регулювання трудо-правових охоронних відносин, на наш погляд, слід віднести: 1) темп процесу правового регулювання трудо-правових охоронних відносин; 2) лаконічність результативного регулювання; 3) швидкість процесу правового регулювання; 4) послідовність процесу правового регулювання; 5) гнучкість механізму правового регулювання.

Загальносистемні критерії ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві відбивають якість системоутворюючих внутрішніх зв'язків процесу правового регулювання. Загальносистемними критеріями ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві доцільно визначити: а) стабільність елементів механізму; б) мобільність правового регулювання; в) взаємозабезпеченість стадій правового регулювання; г) повнота та узгодженість стадій правового регулювання.

Досягнення оптимальних показників за названими критеріями і, відповідно, забезпечення максимальної ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві неможливо без належної якості основного елемента механізму правового регулювання – правових норм.

Закріплення правових норм є вихідною, основною стадією процесу правового регулювання. Відповідно, належна якість правових норм є базовою, необхідною умовою ефективності механізму правового регулювання.

У науковій літературі виділяють низку критеріїв, за якими доречно робити висновки про якість правових норм. До таких критеріїв відносять: 1) правову цінність норми права; 2) захищеність нормативного інтересу; 3) лаконічна, доступна та грамотна мова викладу, належний стиль викладу юридичної норми, а також структурну цілісність та закінченість норми права (дотримання правил юридичної техніки); 4) ступінь подолання конфлікту інтересів у змісті норм права; 5) адекватність норми об'єкту правового регулювання; 6) оптимальність та визначеність засобів правового регулювання, закріплених у нормі права; 7) адекватність змісту норми права правовому та фактичному статусу суб'єкта [3, с.18–20].

Розглянемо кожен з названих критеріїв щодо до правових норм, що складають основу механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

Правова цінність юридичної норми у механізмі правового регулювання трудо-правових охоронних відносин має вираз, перш за все, у ступені закріплення у ній свободи та справедливості.

Так, наприклад, ст.13 Закону України «Про охорону праці» закріплює обов'язки роботодавця щодо забезпечення безпеки виробничої діяльності [4]. Ця норма відображає принцип справедливості у силу того, що особа, яка використовує найману працю, повинна забезпечувати при цьому належні умови для осіб, що здійснюють трудову діяльність на його користь. Свобода роботодавця у здійсненні конкретних дій з реалізації покладених на нього обов'язків, не обмежується. Здійснення контрольно-наглядової діяльності державних органів у сфері застосування найманої праці у відповідність до встановлених їх повноважень також відображає справедливість та гуманістичні тенденції розвитку українського суспільства, оскільки забезпечує реальний (а не декларативний) характер норм, що регулюють безпеку осіб найманої праці.

Нормативний інтерес являє собою соціально значущу мету, що закладена у змісті

правової норми. Захищеність нормативного інтересу передбачає неможливість використання кожної окремої правової норми інакше, як за її прямим цільовим призначенням.

Захищеність нормативного інтересу правових норм, що регулюють охоронні відносини у вітчизняному трудовому праві, значно знижена зараз через дії низки факторів. До таких факторів належать: а) множинність варіантів використання диспозицій правових норм, б) широкі можливості відомчої та локальної нормотворчості, в) неузгодженість норм, г) наявність прогалин у законодавстві.

Множинність варіантів використання диспозиції правової норми означає, що певна правова норма може бути використана не тільки у тих випадках, для яких вона цілеспрямовано призначена, але й у деяких інших обставинах, у яких ця правова норма об'єктивно не здатна реалізувати принципи справедливості й доцільності. На практиці множинність варіантів використання диспозиції правової норми суттєво ускладнює діяльність контрольно-наглядових органів, що також негативно позначається на ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

Широкі можливості відомчої та локальної нормотворчості – це одна з характерних ознак вітчизняних правових норм у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві. З одного боку, можна говорити про цю ознаку, як про позитивний момент. Відомча та локальна нормотворчість забезпечує гнучкість правового регулювання, здатну враховувати динаміку суспільного розвитку.

З іншого боку, широке коло питань, надісланих законодавцем на відомче та локальне регулювання, є одним з факторів, що сприяють неузгодженості норм у сфері регулювання трудо-правових охоронних відносин.

У сучасних умовах зустрічаються ситуації, коли при виникненні колізій законодавчих та відомчих норм на практиці застосовуються останні. Так, наприклад, у ст.21 Закону України «Про охорону праці» йдеться про те, що

аварія або нещасний випадок на виробництві, причиною яких стала неправильна експлуатація устаткування підвищеної небезпеки, тягне за собою анулювання дозволу на використання такого обладнання і, відповідно, негайне припинення його експлуатації [4]. Однак Постанова Кабінету Міністрів України від 26.05.2004 р. передбачає у цьому випадку проведення експертного обстеження устаткування. За результатами такого обстеження експертна організація, замість припинення експлуатації обладнання, може прийняти рішення про умови його подальшого безпечного використання (п.29) [5]. При цьому навіть не згадується про обов'язкове припинення експлуатації устаткування до моменту забезпечення належних умов для його безпечного використання.

На практиці досить часто у таких випадках застосовується зазначена підзаконна норма замість законодавчої. Такий стан речей істотно знижує авторитет Закону у свідомості громадян. А це, у свою чергу, вкрай негативно позначається на ефективності всього механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

Загальна спрямованість охоронних відносин у трудовому праві має бути єдина. У силу цього необхідно встановити безпосередню залежність відомчої нормотворчості від законодавчих приписів. Іншими словами, відомчі та локальні норми, що регулюють трудові охоронні відносини, мають бути у прямому підпорядкуванні законодавчих норм. Тобто, відомча та локальна нормотворчість має здійснюватися для уточнення й виконання законодавчих норм. При виникненні колізій пріоритет повинні мати норми, що володіють більш високою юридичною силою.

Цей принцип ієрархічності правових норм, що лежать в основі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві, не отримав зараз законодавчого закріплення, що, безумовно є істотним недоліком вітчизняного законодавства та механізму правового регулювання трудо-правових охоронних відносин. Тому вважаємо за необхідне

при прийнятті нового кодифікованого нормативного джерела трудового права передбачити у ньому норму, що закріплює чітку ієрархію правових норм, що регулюють суспільні відносини у сфері застосування найманої праці.

Прогалини у законодавстві є одним з найбільш значущих чинників, що роблять негативний вплив на якість правових норм у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві. Вони істотно позначаються на динаміці процесу правового регулювання, сповільнюючи його.

Численні прогалини у нормах, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, є результатом використання правової конструкції «підприємство, установа, організація» при визначенні однієї зі сторін трудового договору. Це поняття свідомо виключає зі свого змісту фізичних осіб-роботодавців. Внаслідок цього низка норм, що передбачають права та обов'язки роботодавця як учасника охоронних відносин у трудовому праві, не містять прямої вказівки на те, що поширюються на всі групи роботодавців.

Подолання прогалин може здійснюватися шляхом застосування різних видів аналогії: аналогії закону, аналогії права, тощо. Проте застосування аналогії у значній мірі залежить від суб'єктивного ставлення окремого суб'єкта до конкретної ситуації, яке, у свою чергу, обумовлюється наявністю прямої або непрямої зацікавленості суб'єкта. Це дає суб'єктам охоронних відносин у трудовому праві широкі можливості для маніпуляції правовими нормами у своїх корисливих цілях, нехтуючи основними функціональними завданнями трудо-правових охоронних відносин.

Беручи до уваги наведені аргументи, слід визнати, що оптимальним способом усунення прогалин у праві є якісна, професійна нормотворча діяльність щодо вдосконалення законодавства, що регулює охоронні відносини у трудовому праві. Зокрема, необхідно виключити з нормативного термінологічного арсеналу категорію «підприємство, установа, організація» і у всіх випадках при позначенні

сторони трудового договору та учасника охоронних відносин у трудовому праві використовувати більш загальне поняття «роботодавець».

Багато проблем якості правових норм у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві обумовлені недотриманням нормотворчими органами правил юридичної техніки. Юридична техніка передбачає лаконічну, доступну та грамотну мову викладу, належний стиль викладу юридичної норми, а також цілісність і закінченість норми права.

На жаль, правила юридичної техніки у правових нормах, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, у багатьох випадках не дотримані. Так, наприклад, серед норм, що регулюють відносини з матеріальною відповідальністю сторін трудового договору, існує такий припис: «За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку» (ст.132) [6].

При викладі цієї правової норми порушені одразу кілька правил юридичної техніки. Перш за все, у цьому випадку не дотримана вимога лаконічності. Так, вказівка на категорію «заподіяна шкода» зроблена кілька разів, що не є виправданим, оскільки повторна вказівка на це поняття не несе у собі змістовного навантаження. Крім того, тут застосована громіздка і не досить ємна за своїм змістом правова конструкція «підприємство, установа, організація», замість якої доцільно використовувати поняття «роботодавець». Також слід відзначити відсутність закінченості у зазначеній правовій нормі. Ця правова норма, закріплюючи відшкодування шкоди роботодавцю у розмірі, що не перевищує середній заробіток працівника, не визначає, як називається цей різновид матеріальної відповідальності. Разом з тим, у наступних нормах вживається поняття «обмежена матеріальна відповідальність працівника», яким і

визначається матеріальна відповідальність, розмір якої не перевищує середнього місячного заробітку (ст.133) [6].

Враховуючи вищевикладене, вважаємо за необхідне для дотримання вимоги закінченості у відповідній правовій нормі вказати, що матеріальна відповідальність у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку працівника, називається обмеженою.

Подібні недотримання правил юридичної техніки при викладі норм, що регламентують охоронні відносини у трудовому праві, зустрічаються досить часто. Тому при розробці наукової реформи вітчизняного трудового законодавства потрібно пам'ятати, що тільки належне дотримання правил юридичної техніки, дозволяє досягнути повноти та узгодженості юридичних норм у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

Як було згадано раніше, одним з критеріїв якості правових норм є ступінь подолання конфлікту інтересів у їх змісті. Це передбачає збалансованість правових норм з точки зору виразу та захисту інтересів окремих суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, суспільства та держави. Наприклад, при проведенні перевірки на підприємстві, державний інспектор зацікавлений у тому, щоб зафіксувати порушення і вплинути на їх усунення для підвищення показників результативності своєї праці. З цією метою перевірка може здійснюватися досить тривалий час. Роботодавець зацікавлений у тому, щоб перевірка пройшла якомога швидше, оскільки будь-яке втручання у нормальний ритм функціонування підприємства знижує продуктивність його роботи. Держава зацікавлена у накладенні високих штрафів на роботодавців-порушників з метою покарання, превенції і поповнення бюджету. А суспільство, у свою чергу, зацікавлене у наявності робочих місць і, відповідно, у тому, щоб надмірно високі штрафи не приводили до банкрутства підприємств і ліквідації робочих місць.

Правові норми, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, мають збалан-



совано відбивати всі зазначені інтереси. У зв'язку з цим необхідною є якісна переробка застарілих правових норм з урахуванням сучасного етапу побудови і розвитку ринкової економіки.

Ступінь подолання конфлікту інтересів у змісті правових норм багато у чому впливає на адекватність норми об'єкту правового регулювання. Адекватність норм, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, об'єкту регулювання означає їх відповідність потребам сучасного суспільства взагалі та потребам його окремих елементів. Правові норми мають відображати реально існуючий стан розвитку охоронних відносин у трудовому праві та об'єктивно обґрунтовані інтереси суб'єктів цих відносин.

У змісті чинних правових норм, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, не завжди присутня адекватність об'єкту правового регулювання. Це можна побачити, зокрема, у нормах, що регулюють відносини з матеріальної відповідальності. Так, згідно з чинним законодавством, у всіх випадках заподіяння матеріальної шкоди роботодавцю, працівник залучається до обмеженої матеріальної відповідальності, якщо його вина характеризується необережністю. Винятки становлять лише випадки, передбачені ст.134 КЗпП. Вважаємо, що такий підхід до регулювання відносин з матеріальної відповідальності не цілком відповідає сучасним реаліям. Він орієнтований виключно на захист інтересів працівника, як економічно слабшої сторони, ігноруючи законні інтереси роботодавця.

По суті цієї проблеми І.І. Шамшина пропонує поставити розмір відшкодування шкоди у залежність від форми необережності: недбалості чи самовпевненості. При наявності недбалості (коли працівник не передбачає заподіяння матеріальної шкоди, хоча міг передбачити) названий автор пропонує залишити обмеження меж матеріальної відповідальності працівника розміром його середньомісячного заробітку. А при наявності вини у формі самовпевненості (коли працівник передбачає заподіяння шкоди,

але сподівається, що воно не відбудеться) І.І. Шамшина пропонує підвищити граничний розмір відшкодування до двох середньомісячних заробітків працівника [7, с.221].

Ми схильні підтримати наведену вище пропозицію. Такі зміни, на наш погляд, сприятимуть підвищенню адекватності правових норм, що регламентують охоронні відносини у трудовому праві, об'єкту регулювання.

Оптимальність засобів правового регулювання, передбачених у правових нормах, має не менш важливе значення для ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві. Юридична наука виділяє три основних засоби правового регулювання: припис, дозвіл і заборону. Від їх правильного застосування, поєднання і формулювання безпосередньо залежить якість кожної правової норми та ефективність механізму регулювання трудо-правових охоронних відносин взагалі.

Проблеми оптимальності засобів правового регулювання норм, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, можна розглянути на прикладі ст.15 Закону України «Про охорону праці». У ній йдеться про діяльність служби охорони праці на підприємстві. Зазначена стаття говорить: «На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, затвердженого центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці» [5].

Зі змісту наведеної норми не цілком зрозуміло, яке із засобів правового регулювання мається на увазі у цьому випадку: дозвіл або розпорядження. Про обов'язок роботодавця створювати службу охорони праці на підприємстві прямо не йдеться. Не передбачена і відповідальність роботодавця за відсутність служби охорони праці на підприємстві. Відповідно, можна зробити висновок про використання дозволу.

Разом з тим, заключна частина цієї ж статті містить заборону ліквідації служби охорони праці, крім випадків ліквідації підприємства.

При цьому слід зауважити, що у Законі відсутня вказівка на юридичну відповідальність роботодавця за самовільну ліквідацію служби охорони праці.

Наведена правова норма свідчить про те, що законодавець не визначився з тим, який засіб правового регулювання є оптимальним у цьому випадку при регулюванні охоронних відносин у трудовому праві. На практиці це призводить до відсутності на більшості підприємств служби охорони праці.

Вважаємо, що оптимальним засобом правового регулювання щодо створення служби охорони праці на підприємстві є припис. І це, на наш погляд, необхідно відобразити у вітчизняному законодавстві.

Наявність невизначеностей при використанні засобів правового регулювання та недостатня оптимальність цих засобів у правових нормах знижує ефективність всього механізму правового регулювання трудо-правових охоронних відносин. Цей взаємозв'язок необхідно враховувати при розробці заходів, спрямованих на підвищення ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

Суттєвою проблемою якості правових норм, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, є зараз недостатня адекватність змісту норм права правовому і фактичному статусу суб'єкта. Наприклад, ст.133 КЗпП закріплює випадки, коли працівник притягується до обмеженої матеріальної відповідальності. Разом з тим, ст.132 КЗпП говорить, що до повної матеріальної відповідальності працівник може притягатися тільки у випадках, прямо зазначених у законі. А ст.134 закріплює вичерпний перелік таких випадків [5]. Відповідно, у всіх випадках, не передбачених ст.134, працівник притягується до обмеженої матеріальної відповідальності.

Наведені факти свідчать про відсутність адекватності змісту ст.133 КЗпП фактичному правовому статусу працівника як сторони у відносинах з матеріальною відповідальністю сторін трудового договору. Неадекватність названої норми виражається у відсутності в

ній смислового навантаження і значущості у процесі правового регулювання цієї групи охоронних відносин у трудовому праві.

Відсутність адекватності змісту правової норми має вираз також у недоцільності, несправедливості і нереальності приписів правової норми щодо конкретного суб'єкта. Так, наприклад, численні розпорядження правових норм, що регулюють охоронні відносини у трудовому праві, нереальні для виконання роботодавцями фізичними особами, які використовують працю для особистих потреб. Це є одним з найважливіших чинників, що перешкоджають існуванню такої трудової діяльності у межах правового поля.

Вдосконалення вітчизняного законодавства з урахуванням вимоги адекватності змісту правових норм правовому і фактичному статусу суб'єктів дозволить значною мірою підвищити ефективність механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

Проведене дослідження показало пряму залежність механізму правового регулювання трудо-правових охоронних відносин від якості правових норм, як елемента цього механізму. Використання отриманих наукових результатів та висновків при вдосконаленні вітчизняного законодавства дозволить вирішити багато проблем ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Лазор Л. І. Правосуб'єктність як категорія трудового права: проблемні питання / Л. І. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – 2010. – № 19. – С. 8–14.
2. Лазор В. В. Некоторые проблемы системы трудового права и системы трудового законодательства Украины в современных рыночных условиях / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 2. – С. 98–100.
3. Абрамова А. А. Эффективность механизма правового регулирования : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук :

спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; История учений о праве и государстве» / А. А. Абрамова. – Красноярск, 2006. – 24 с.

4. Закон України «Про охорону праці» // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин,

механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» : від 26.05.2004 р., № 687 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 21. – Ст. 1434.

6. Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – № 2–3.

7. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія / І. І. Шамшина. – Луганськ : Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

*Запорожець О. М. Норми права у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві / О. М. Запорожець // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 277–283 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11zomutr.pdf>*

Доведено визначальне значення якості правових норм для ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві. Виявлено основні проблеми якості правових норм, що регулюють трудо-правові охоронні відносини. Розроблено концептуальні основи підвищення ефективності механізму правового регулювання охоронних відносин у вітчизняному трудовому праві.

\*\*\*

*Запорожець О.М. Нормы права в структуре механизма правового регулирования охранительных отношений в трудовом праве*

Доказано определяющее значение качества правовых норм для эффективности механизма правового регулирования охранительных отношений в трудовом праве. Выявлены основные проблемы качества правовых норм, регулирующих трудо-правовые охранительные отношения. Разработаны концептуальные основы повышения эффективности механизма правового регулирования охранительных отношений в отечественном трудовом праве.

\*\*\*

*Zaporozhets O.M. The Rules of Law in the Structure of the Mechanism of Legal Regulation of Security Relations in the Labor Law*

The weight of the quality of legal norms for the effectiveness of the protective relations' mechanism of legal regulation in the labour law is proved. The legal rules in labour protective relations quality's main problems are identified. The conceptual basis for improving the effectiveness of regulatory protective relations in the domestic labour law is developed.