

6. Логунцова И.В. Технология брендинга в государственной политике России / И.В. Логунцова. // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). - 2007. - № 4. - С. 81-90.
7. Максимцев М.М. Менеджмент / М.М.Максимцев, А.В.Игнатъева, М.А.Комаров. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ. – 1998. – 413 с.
8. Общий и специальный менеджмент. / Общ. ред. А.Л.Гапоненко, А.П.Панкрухин. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 568 с.
9. Окландер М. Маркетингові дослідження перспектив науково-технологічного розвитку України / М. Окландер, О. Яшкіна // Економіка України. - 2008. - № 11. - С. 47-56
10. Основы теории управления / Под ред. В.Н.Парахиной, Л.И.Ушвицкого. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.
11. Путеводитель по методологии Организации, Руководства и Управления: Хрестоматия по работам Г.П.Щедровицкого. – М.: Дело, 2003. – 160 с.
12. Тульчинский Г.Л. Менеджмент в сфере культуры / Г.Л.Тульчинский, Е.Л.Щекова. – СПб.: Лань, 2003. – 528 с.
13. Фомичев А.Н. Административный менеджмент А.Н.Фомичев. – М.: Дашков и К, 2003. – 228 с.
14. Щербань В.М. Маркетингові організаційні інновації у сфері державного управління / В.М. Щербань // Актуальні проблеми економіки : Науково-економічний журнал. - 2007. - № 5. - С. 89-94.
15. Hales C.P. Managing Through Organization / C.P.Hales – L.: Routledge, 1993. – 532 p.

*Рецензент: Братаніч Б.В., д. філос. н.*

УДК 349.2

**Рудкевич І.В.,**  
к.філолог.н., доц., докторант,  
Донецький державний  
університет управління

## **САМОЗАХИСТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ В СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

*Анотація. Досліджено інститут самозахисту соціально-економічних прав. Проведено аналіз проблем самозахисту соціально-економічних прав в законодавстві України.*

*Аннотация. Исследован институт самозащиты социально-экономических прав. Проведен анализ проблем самозащиты социально-экономических прав в законодательстве Украины.*

*Annotation. The institute of self-defence of socio-economic rights is explored. The analysis of problems of self-defence of socio-economic rights is conducted in the legislation of Ukraine.*

*Постановка проблеми.* Реалії сьогодення свідчать про те, що сьогодні не все в порядку з реалізацією закріплених в Конституції України соціально-економічних прав. Зокрема, суттєві ускладнення і напруженість спостерігаються у сфері реалізації громадянами права на працю. Так, перехід до ринкової економіки загострив проблему безробіття.

*Аналіз останніх наукових досліджень.* Проблеми самозахисту тією чи іншою мірою досліджувалися вченими, різних галузей права, серед яких Ч.Н. Азімов, О.І. Антонюк, В.Я. Бурак, В.П. Грібанов, К.О. Гориславський, А.В. Куделин, В.В. Лазор, О.А. Пушкін, З.В. Ромовська, Н.М. Салікова, Г.А. Свердлик, Г.Я. Стоякін, Е.Л. Страунінг та ін. Так, Ч.Н. Азімов під самозахистом в цивільному праві розуміє дії фізичних і юридичних осіб, спрямовані на охорону цивільних прав і охоронюваних законом інтересів, які вчиняються ними самостійно без звернення за допомогою до державних та інших уповноважених органів.

*Постановка завдання.*

– дослідити інститут самозахисту соціально-економічних прав;  
– провести аналіз проблем самозахисту соціально-економічних прав в законодавстві України.

*Виклад основного матеріалу.* Конституція незалежної України 1996 р. закріпила ряд норм, яких не знало конституційне законодавство колишнього Радянського Союзу. Серед таких новел Основний закон закріпив право на самозахист. Так, відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції України, кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Слід відмітити, що це право не залежить від громадянства людини, а в рівній мірі належить і громадянину України, і іноземцю, і особі без громадянства.

Конституційні положення про самозахист прав і свобод знайшли подальше закріплення у ряді законодавчих актів, зокрема у Цивільному кодексі України. Так, відповідно до ст. 19 „Самозахист цивільних прав” Цивільного кодексу України, особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань. Самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. Способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням. Способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства.

На думку О.І. Антонюк право учасників цивільних правовідносин на самозахист – це їх можливість у разі порушення свого цивільного права або інтересу, цивільного права чи інтересу іншої особи, створення реальної загрози такого порушення застосувати доцільну та адекватну протидію, яка не заборонена законом і не суперечить моральним засадам суспільства та спрямована на попередження або припинення цього порушення чи ліквідацію його наслідків [4, с. 33]. К.О. Гориславський під конституційним правом на самозахист життя здоров'я людини та громадянина від протиправних посягань розуміє надану та гарантовану державою міру можливої поведінки, що може виявлятися як в

інтелектуальній, так і безпосередньо у фізичній діяльності особи, здійснюється з метою відстоювання природних прав людини, передбачених як внутрішньодержавними, так і міжнародними нормами і базується на засадах права та інших соціальних норм поведінки, що не суперечать загальнолюдським правилам проживання [3, с. 6].

Вчені-трудовики мають свою позицію стосовно самозахисту в трудовому праві. Так, В.Я. Бурак під самозахистом розуміє не заборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням в органи по вирішенню колективних трудових спорів, чи в органи по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [1, с. 27]. Самозахист припускає самостійні активні дії працівника по охороні своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або зі звертанням в органи, уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори, або в наглядові органи. При цьому загальною умовою застосування самозахисту, на думку науковця, є наявність порушення права або можливості його порушення, а також відповідність застосовуваних заходів самозахисту характеру і змісту порушення [5, с. 216].

Вчені по різному підходять до визначення ознак самозахисту [2, с. 86] виділяють такі загальні ознаки самозахисту: 1) виникає у разі порушення цивільних прав або його реальної загрози; 2) здійснюється в односторонньому порядку (тобто особою, права якої порушені, без звернення до компетентних органів); 3) здійснюється лише у формі дій; 4) можлива реалізація конкретного заходу самозахисту має бути передбачена у законі чи договорі; 5) дії при самозахисті спрямовуються на забезпечення недоторканності права, припинення порушення, ліквідації наслідків; 6) можливе наступне оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє цивільне право, до компетентних органів. Характерними ознаками самозахисту є: 1) коли самозахист суб'єктивного права вже відбувся чи триває або (у деяких випадках) проти наявного посягання на права та інтереси уповноваженої особи; 2) обстановка (обставини, місце і час) виключають можливість звернення за захистом до державних компетентних органів або, хоча це і не виключає звернення за судовим захистом, особа, право якої порушене, обирає більш оперативні заходи; 3) здійснюється силами самого потерпілого (суб'єкта, чие право порушене), що, звичайно, не виключає товариської взаємодопомоги і сприяння у здійсненні захисту (проти посягань) з боку інших осіб або участі юридичної особи; 4) не повинен виходити за межі дій, необхідних для припинення порушення, і має відповідати порушенню [7, с. 82]. М.М. Якименко ознаками самозахисту як формі захисту трудових прав працівників вважає наступні: враховуючи особистий характер трудових правовідносин, самозахист здійснюється лише працівником, суб'єктивне право якого порушено; звернення до самозахисту з метою захисту чи

поновлення особистих прав працівників; захисні дії здійснюються працівником самостійно, без звернення до уповноважених державних органів із вимогою захисту порушеного права; самозахист здійснюється з метою припинення порушення та визнання порушеного права працівника; захисні дії повинні відповідати критеріям правомірності заходів самозахисту; можливість подальшого оскарження до компетентних органів працівником, який самостійно захищав свої трудові права [8, с. 115].

Слід зазначити, що на відміну від Цивільного кодексу України, який в ст. 19 закріпив інститут самозахисту цивільних прав, діючий сьогодні Кодекс законів про працю України не містить сьогодні статті, яка закріплювала б інститут самозахисту в трудовому праві. Нагадаємо, що в Україні сьогодні є всі об'єктивні та суб'єктивні причини та умови для введення такого інституту в трудове законодавство. Передусім це масове недотримання роботодавцями норм трудового законодавства стосовно своєчасної виплати заробітної плати, забезпечення умов праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни тощо. Як зазначає С.П. Наливайченко, при укладенні трудового договору сторони беруть на себе юридичну відповідальність за виконання умов даної угоди. Зокрема, роботодавець надає, а працівник зобов'язується виконувати роботу з певної професії, спеціальності, у якій має відповідні навички. Причому, закон забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. У той же час на виробництві цілком можливе виникнення випадків, коли роботодавець доручає працівнику роботу, не обумовлену трудовим договором, або переводить працівника без його згоди на іншу роботу. У даній ситуації порушуються трудові права працівника, що він має право захищати, оскаржуючи дії роботодавця. Безумовно, працівник може звернутися в суд або в юрисдикційний орган, що діє на підприємстві. Але істотним пробілом українського трудового законодавства є те, що працівнику не надана в цій ситуації можливість діяти самостійно, не прибігаючи до допомоги третіх осіб [6, с. 235].

І дійсно характер трудового договору неминуче тягне включення особистості працівника в чужу господарську сферу. Працівник, у силу технології господарської діяльності, виявляється в директивному підпорядкуванні у роботодавця й у певній мірі стає об'єктом права. Однак при цьому працівник діє також у своєму матеріальному інтересі, працюючи для одержання заробітної плати. Отже, він повинен виступати і суб'єктом права, вміти активно і самостійно діяти в сфері відстоювання своїх інтересів, здобувати і виявляти навички до правових способів врегулювання взаємин між працівниками і роботодавцями.

Слід зазначити, що окремі аспекти самозахисту соціально-економічних прав та гарантій його здійснення закріплюють міжнародно-правові документи. Так, відповідно до ст. 13 Конвенції МОП „Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище” №155 (1981 р.) працівникові,

який залишив роботу і мав достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя чи здоров'я, забезпечується відповідно до національних умов та практики захист від необґрунтованих утисків. Стаття 12 Конвенції МОП „Про безпеку та гігієну праці у будівництві” №167 (1988р) закріплює, що у національних законодавстві чи правилах передбачається, що працівник має право вийти з небезпечної зони, якщо він має вагомі підстави вважати, що виникає неминуча й серйозна загроза його безпеці або його здоров'ю, і зобов'язаний негайно інформувати про це свого керівника.

В Трудовому кодексі Російської Федерації ми знаходимо цілу главу присвячену самозахисту (глава 59 „Самозахист працівниками трудових прав”). Так ст. 379 Кодексу закріплює форми самозахисту, зокрема з метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, що безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених федеральними законами. На час відмови від зазначеної роботи за працівником зберігаються усі права, передбачені дійсним Кодексом, іншими законами й іншими нормативними правовими актами. Відповідно до ст. 380 Кодексу роботодавець, представники роботодавця не мають права перешкоджати працівникам у здійсненні ними самозахисту трудових прав. Переслідування працівників за використання ними припустимих законодавством способів самозахисту трудових прав забороняється.

Окремі гарантії самозахисту працівниками своїх прав можна побачити і в національному трудовому законодавстві. Так, ч. 2 ст. 6 Закону України „Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р. надає працівнику право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Слід відмітити, що розробники проекту Трудового кодексу України не передбачили ані глави, ані статі, яка б закріплювала інститут самозахисту працівниками своїх прав. З метою усунення цієї прогалини пропонуємо доповнити Проект статтею з назвою „Самозахист працівниками своїх прав” і таким змістом:

1. Самозахист – встановлені законом самостійні дії працівника по охороні своїх прав без звернення за допомогою до державних та інших уповноважених органів.

2. З метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, або якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, а також призупинити роботу, у випадку затримки виплати заробітної плати на строк більше трьох днів, на весь період до виплати затриманої суми.

3. На час відмови або призупинення роботи за працівником зберігається середній заробіток.

4. Роботодавцю забороняється переслідування працівників за використання ними припустимих законодавством способів самозахисту трудових прав.

*Висновки.* Існує необхідність закріплення в проекті Трудового кодексу України всіх повноважень профспілок, які сьогодні передбачені трудовим законодавством. Запропонований же проект звужує повноваження профспілок, зокрема позбавляє права профспілкові органи вимагати від роботодавця розірвання трудового договору з керівником підприємства, якщо він порушує трудове законодавство; погоджувати встановлення шестимісячного строку випробування при прийнятті на роботу тощо. В цьому контексті не зайвим буде звернути увагу на норму ч. 3 ст. 22 Конституції України, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

*Використані джерела інформації:*

1. Бурак, В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. – Хмельницький, 2007. – С. 27, 28.
2. Варич О.Г. Економічні функції сучасної держави: природа, сутність, зміст, тенденції розвитку в Україні: Дис.... канд. юрид. наук. – Київ, 2006. – 206 с.
3. Гориславський К.О. Право людини та громадянина на самозахист життя і здоров'я від протиправних посягань: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2003. – 20 с.
4. Давидова, М. Соціально-економічні права як критерій аналізу і класифікації сучасних демократичних держав // Право України. – 2001. – №8. – С. 32 – 35.
5. Копейчиков М.О. Соціальна держава як політична реальність // Вісник Академії правових наук України. – 2001. – №2(205). – С. 216 – 227.
6. Наливайченко С.П. Механізм планомірної трансформації перехідної економіки України в соціально орієнтовану. – Сімферополь: Таврія, 2001. – 356 с.
7. Цесарський Ф.А. Поняття та сфера застосування профспілкового контролю // Трудове право України: сучасний стан та перспективи. – Сімферополь, 2008. – С. 80 – 84.
8. Якименко М.М. Самозахист трудових прав як міжнародний стандарт та його реалізація в законодавстві України. // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах. – Х., 2005. – С. 113 – 116.

*Рецензент: Дацій О.І., д. е. н., професор.*