

3. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — С. 207.
4. Смирнов О. В. Вказ. праця. — С. 23–24.
5. Пилипенко П. Д. Вказ. праця. — С. 206–207.
6. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. — М.: Междунар. отношения, 2000. — 264 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2002. — С. 4–5.
8. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 2003. — № 42.

УДК 349.2

**О. А. Трюхан,**  
*аспірантка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення ОНЮА*

### **ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЮ**

У правовій літературі останнім часом питанням гарантій приділяється значна увага, як у роботах фахівців загальної теорії держави і права, так і в літературі з трудового права. Юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією розглядаються в працях С. А. Іванова, А. М. Куренного, В. М. Скобелкіна, Г. І. Чанишевої та інших.

Дослідження питання про гарантії прав особистості тісно пов'язане з правовим статусом, суб'єктивним правом, що являє собою можливість користуватися соціальним благом. Однак перетворення передбачуваної і забезпечуваної законом можливості в дійсність не відбувається і не може відбуватися автоматично. Необхідна наявність визначених умов, факторів зокрема, гарантій суб'єктивних прав. Право на участь в управлінні організацією припускає наявність системи визначених гарантій і воно забезпечено такою системою.

Метою даної статті є визначення поняття та класифікація юридичних гарантій права працівників на участь в управлінні організацією. Проголошення будь-якого права людини, навіть закріпленого відповідними актами держави і його органів, ніщо без реальних гарантій його здійснення. В юридичній літературі під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини і громадянина розуміють систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, заходів і способів, що забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону і захист [1].

Гарантії дозволяють здійснити перехід від передбаченої в законі можливості до реального здійснення того чи іншого права. Без закріплення відповідних гарантій права і свободи носили б декларативний характер.

У широкому змісті поняттям «гарантії» охоплюється вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що спрямовані на фактичну реалізацію прав, свобод і обов'язків особистості, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного чи неналежного здійснення прав від порушень.

Конституція не тільки містить дуже широкий і демократичний перелік прав і свобод особи, але і закріплює гарантії їхньої реалізації і захисту. При цьому економічні і політичні гарантії впливають як із Розділу I Конституції, що встановлює принципи конституційного ладу України, так і з багатьох статей Розділу II, що закріплюють конкретні права і свободи особи. У той же час юридичні гарантії зосереджені в ряді статей Розділу II, що фіксують свободи особи і конкретні права.

В юридичній літературі існує усталена думка щодо наявності економічних, політичних, ідеологічних і юридичних гарантій. При цьому економічні, політичні й ідеологічні гарантії вважаються загальними, а юридичні — спеціальними. Розгляньте нами право забезпечується вище зазначеними гарантіями.

У системі гарантій загальні гарантії, з одного боку, і юридичні з іншого, не є рівнозначними явищами, тому що по-різному сприяють реалізації прав. Вони являють собою сукупність суспільно-економічних, політичних та ідеологічних факторів, що на даному етапі розвитку суспільства і держави створюють максимум можливих умов та передумов для реального здійснення прав і свобод.

Серед загальних гарантій велику роль відіграють ідеологічні гарантії, в які входять загальна культура та ідейно-політичний рівень працівників, їхня суспільна правосвідомість і правова культура. Варто відзначити, що завдяки загальним гарантіям функціонує правова система і підтримується відповідний правопорядок [2].

Цілком природним є те, що не можна, виходячи з відмінностей понять, протиставляти одну групу гарантій іншій і цим самим перебільшувати значення однієї групи за рахунок іншої. Як справедливо зазначає М. С. Строгович, не варто недооцінювати правові гарантії особистості: велика увага охорони прав переноситься з правових гарантій на матеріальні, причому значення матеріальних гарантій підвищується, а значення правових гарантій зменшується. Права і свободи можуть бути дійсними тільки тоді, коли вони будуть підкріплені всією системою гарантій [3].

Загальні гарантії створюють умови для реалізації того чи іншого права і захисту цього права. Але самі по собі вони безпосередньо не забезпечують законного й обґрунтованого використання прав, виконання обов'язків у кожному конкретному випадку, не виключають можливих порушень і зловживань при здійсненні останніх. Це досягається спеціальними юридичними заходами, тобто заходами, встановленими нормами права для безпосереднього забезпечення правильного здійснення і дійсної охорони суб'єктивних прав людини і громадянина.

Гарантії права працівників на участь в управлінні організацією мають специфічний, комплексний характер, тому що вони забезпечують реалізацію цього права. Ці гарантії можна класифікувати за:

- змістом і способами здійснення;
- цільовим призначенням;
- сферою дії.

За змістом і способами здійснення необхідно виділити матеріально-правові і процесуальні гарантії.

Перші з них, що складають більшість правових норм, регулюють питання цієї участі, закріплюють право працівників на участь в управлінні організацією, вказують форми, способи участі, визначають коло питань і компетенцію працівників, їхніх представників, трудових колективів при рішенні питань управління організацією.

Другі встановлюють у деяких випадках порядок залучення працівників до обговорення і вирішення питань управління, регулюють порядок розгляду суперечок щодо здійснення цього права.

За цільовим призначенням гарантії варто підрозділити на гарантії реалізації права на участь в управлінні організацією і гарантії охорони і захисту цього права.

До гарантій реалізації права працівників на участь в управлінні організацією відносяться норми права, що визначають межі здійснення цієї участі, порядок реалізації і використання даного права, міри, що стимулюють його здійснення.

Працівники, беручи участь в управлінні організацією, через загальні збори чи подаючи свої пропозиції особисто, повинні бути впевнені в тому, що ці пропозиції розгляне роботодавець, а вони будуть поінформовані щодо результатів цього розгляду. Норми, що закріплюють цей обов'язок роботодавця, також є гарантіями реалізації.

До гарантій охорони і захисту права на участь в управлінні організацією відносяться норми права, призначенням яких є попередження порушень цього права, забезпечення можливості своєчасного оскарження дій, що порушують право, відновлення порушеного права. Гарантії охорони і захисту вступають у дію у випадку, якщо створюється погроза порушення права на участь в управлінні організацією або якщо це право порушене. При цьому порушене право може і повинне бути відновлено. Дані правові норми можуть здійснювати свою функцію, застерігаючи від порушення і передбачаючи конкретні санкції за порушення права.

Для регулювання суспільних відносин у суспільстві державний примус ніколи не був головною гарантією виконання юридичних обов'язків і реалізації права. Навпаки, головними гарантіями завжди слугували авторитет законів, сила суспільної думки, свідомість учасників цих відносин. Однак гарантії охорони і захисту, безумовно, необхідні, хоча і не вони визначають здійснення права працівників на участь в управлінні організацією.

Примус — типовий юридичний гарантуючий спосіб, що застосовується у випадку, коли працівники чи їхні представники одержують відмову в здійсненні свого права.

Незадоволення права є той критичний момент, що дає можливість наочно судити про дійсну забезпеченість, гарантованість і реальність трудових прав і обов'язків. Суб'єктивні трудові права й обов'язки будуть послідовно гарантованими, якщо заходи примусу виявляться здатними перебороти відмову і на-

стояти на повному здійсненні порушених прав і безумовному виконанні обов'язків у майбутньому.

За сферою дії можна розрізнити гарантії, закріплені в нормах загальної дії у локальних нормах [4].

До правових гарантії навряд чи можна віднести дотримання норм права. Як правильно зазначає В. М. Скобелкін, не в тому значення юридичної гарантії, що виповнюється норма права, а норма права виповнюється, зокрема, і тому, що встановлено юридичну гарантію. Виконання адміністрацією своїх обов'язків щодо забезпечення участі працівників в управлінні організацією є не правовою, а ідеологічною гарантією, заснованою на високому рівні правової культури адміністрації [5].

Основний зміст і призначення юридичних гарантії полягає в створенні таких правових інститутів, які б юридичними заходами забезпечували можливість реалізації прав і виконання обов'язків, а також охороняли б права громадян з боку окремих осіб, державних органів і громадян. Щоб забезпечувати працівникам реальну можливість користатися наданими їм правами, держава встановлює широке коло спеціальних правових гарантії, призначенням яких є забезпечення правильного здійснення і дійсної охорони їхніх суб'єктивних прав.

На нашу думку, юридичними гарантіями є, у першу чергу, норми права, що закріплюють межі права і порядок його охорони і захисту. Діяльність громадських організацій, у залежності від її характеру, може включатися до складу політичних, ідеологічних і юридичних гарантії. У всякому разі, відзначає Н. В. Витрук, навіть за наявності досконало розробленої в законодавстві системи гарантії може і не бути практичної реалізації прав і свобод особи, у тому числі їхньої охорони, якщо не буде проводитися конкретна організаційна робота державних органів і громадських організацій. Це — загальна умова, універсальна передумова існування як прав і свобод особи, так і всієї системи їхніх гарантії [6].

Здається, що юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією можна віднести до системи спеціальних заходів, закріплену в нормах права, що забезпечують реалізацію цього суб'єктивного права працівників, його охорону і захист у випадку порушення. Закріплення цих заходів у нормах права свідчить про те, що гарантом здійснення даного права є держава.

Норми, що являють собою юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією, повинні бути ясними і чіткими, що не припускають різного тлумачення, доступними для розуміння всіх працівників. Ними повинна бути передбачена відповідальність посадових осіб у випадку порушення цього права, передбачене право на оскарження і встановлений порядок такого оскарження [7].

Юридичні гарантії трудових прав працівників є однією зі складових частин методу правового регулювання трудових відносин. Крім того, гарантованість трудових прав і обов'язків займає особливе місце і серед принципів трудового права. Даний принцип виражає сутність норм, що мають своїм призначенням забезпечити реальне здійснення усіх без винятку трудових прав працівників,

якими вони володіють відповідно до діючого законодавства. Проте, існуюча система гарантій права працівників на участь в управлінні організацією може і повинна одержати подальший розвиток. Як вважає С. А. Іванов, необхідно за допомогою правових заходів стимулювати активність працівників. Посилення гарантій трудових прав працівників, забезпечення їхнього фактичного здійснення є одним з основних напрямків [8].

Право на участь в управлінні організацією гарантується, в основному, нормами загальної дії. До них відносяться Конституція, Кодекс законів про працю, а також інші нормативно-правові акти загального значення. Крім того, ряд гарантій здійснення цього права закріплюється також у локальних нормах. Це насамперед нормативні положення колективних договорів [9].

В основному гарантії права працівників на участь в управлінні організацією містяться в нормах трудового права, але його здійсненню сприяють деякі норми кримінального й адміністративного права. Але до яких би галузей права, до яких би елементів тієї чи іншої класифікації не належали норми, що встановлюють гарантії даного права, головним критерієм віднесення цих норм до гарантій на участь в управлінні організацією є їхня спрямованість на забезпечення реалізації, охорони і захисту цього суб'єктивного права працівників, їхніх представників організацій, трудових колективів.

Усе це свідчить про те, що існуючі правові гарантії права працівників на участь в управлінні організацією потребують більш активного використання. Для цього необхідно підвищувати рівень правової культури самих працівників, керівників, більш жорстко застосовувати передбачені законодавством міри відповідальності до представників роботодавця, до всіх посадових осіб, які порушують це право.

Юридичні гарантії, як і суб'єктивне право, є необхідною і важливою складовою частиною правового статусу працівників, їх представників, трудових колективів. Їх розвиток і зміцнення повинне бути спрямоване на повну і всебічну регламентацію суб'єктивних прав у законодавстві. При цьому необхідно враховувати динамізм розвитку такої галузі права як трудове право.

#### *Література*

1. Скакун О. Ф. Теория государства и права. — Х.: Консум, 2000. — С. 202.
2. Курешпой А. М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. — М: Изд-во Моск. ун-та, 1983. — С. 74–75.
3. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности. — М., 1966. — С. 20.
4. Куренной А. М. Вказ. праця. — С. 79–80.
5. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. — М., 1969. — С. 169.
6. Витрук П. В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе. — М., 1979. — С. 15.
7. Чанышева Г. И. Некоторые проблемы юридических гарантий трудовых прав работников и их реализация в условиях формирования рыночной экономики: Зб. наук. праць. — О.: Юрид. ін-т ОДУ ім. І. І. Мечнікова, 1997. — С. 158.
8. Иванов С. А. Трудовое право и научно-технический прогресс. — М., 1974. — С. 388.
9. Чанышева Г. И. Конституционные гарантии трудовых прав работников // Юридический вестник. — 1997. — № 4. — С. 51.