

«Колективний договір і колективні угоди» [6]. На думку інших вчених, цей інститут називається «Колективно-договірне регулювання праці» [7], однак зміст його від цього не змінюється. У багатьох нових Трудових кодексах, прийнятих у постсоціалістичних державах, відповідні розділи називаються «Колективні договори і угоди». Наприклад, таку назву має окрема глава 7 розділу II «Соціальне партнерство у сфері праці» Трудового кодексу Російської Федерації [8], що містить норми про поняття та види угод, зміст і структуру угоди, порядок розробки проекту угоди та її укладення, дію угоди, її зміну та доповнення, реєстрацію, контроль за виконанням (ст. ст. 45–51). Окрему главу з аналогічним змістом необхідно включити до нового Трудового кодексу України.

Література

1. Рекомендація МОП про колективні договори 1951 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева, 1999. — Т. 2. — С. 545.
2. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. — М.: Междунар. отношения, 2000. — 264 с.
3. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки від 19.04.04 р. // Урядовий кур'єр. — 2004. — 19 трав.
4. Лушнікова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). — Ярославль: ЯрГУ, 1997. — С. 137, 142.
5. Инструменты социального диалога в странах Центральной и Восточной Европы // Труд в мире: Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность. — М., 1998. — С. 146.
6. Чапшова Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. д-ра, 2001. — С. 32.
7. Пилипко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — С. 80.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА.М», 2002. — С. 103–115.

УДК 342.734

В. В. Жернаков

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ІНСТИТУТУ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В СФЕРІ ПРАЦІ

Права та законні інтереси людини, в тому числі і в сфері праці, постійно знаходяться в центрі уваги науковців в галузі трудового права. Достатньо пригадати, що трудове право було утворене саме як право охорони прав найманих працівників. Зараз про права людини багато пишуть, вони досліджуються фахівцями різних галузей знань, з цієї проблеми видається багато наукової та популярної літератури. Якщо з приводу поняття прав та свобод, їх системи та змісту у дослідників склалося чітке бачення, то до захисту прав людини у фахівців немає єдиного підходу. Під ним розуміють як безпосередній захист від дій (бездіяльності), які порушують права та свободи, так і «механізм реалі-

зації прав особи» (що включає юридичне закріплення усіх видів гарантій прав, свобод та інтересів; широку систему їх охорони і захисту державою та іншими суб'єктами; розвиток суспільно-політичної активності громадян; наявність державного та громадського контролю; знання громадянами своїх прав, свобод та обов'язків та вміння правильно ними користуватися; удосконалення право-захисної діяльності тощо) [1]. У такому стані речей із дослідженням захисту прав людини не було б нічого дивного, бо кожна логічна думка має право на існування. Але, зважаючи на важливість цієї проблеми для становлення демократичної, правової держави, наголошу на тому, що для ефективного правового регулювання треба створити системне бачення захисту прав людини в соціально-трудовій сфері. Для цього необхідно з'ясувати багато важливих питань, серед яких головними є співвідношення понять «забезпечення», «охорона», «захист», «поновлення» трудових прав; форми (способи) їх захисту; об'єкти та суб'єкти захисту; правове регулювання та його перспективи тощо. В межах даної публікації зупинюся на тих, які є найбільш важливими для формування інституту захисту прав людини в сфері праці, необхідність якого зумовлена теоретичним та практичним рівнем проблеми.

На формування інституту захисту прав людини в сфері праці вже звертали увагу науковці. Так, Л. І. Лазор зауважила, що на базі національного та міжнародного нормативного матеріалу поступово формується інститут захисту прав людини, який, на думку деяких юристів, може з часом стати одним із центральних в трудовому праві. [2]. Слід погодитись із М. В. Молодцовим, що у теоретичному плані вчення про загальні інститути трудового права не розроблено належним чином. Він обґрунтовано критикує В. І. Смолярчука за те, що той зводив загальну частину трудового права до одного правового інституту загальних положень, який включає норми, що мають відношення до всіх видів суспільних відносин трудового права [3].

Пропозиції щодо формування нових інститутів трудового права з'являються в результаті наукових досліджень, основою для яких є формування об'єктивних передумов. Пригадаємо, що Б. К. Бегічев ще у 1968 році обґрунтував існування у трудовому праві інституту представництва [4], а у 1972 році звернув увагу на те, що правоохоронна діяльність держави пов'язана із застосуванням як засобів відповідальності за скоєне правопорушення, так і засобів захисту, які не є засобами відповідальності. У зв'язку з цим в юридичній літературі поряд із інститутом відповідальності виділяється ще один інститут, спрямований на охорону суспільних відносин — інститут захисту [5]. М. В. Молодцов погодився із Б. К. Бегічевим, який запропонував розвинути Загальну частину, включивши до неї два нових інститути — «правосуб'єктність» та «представництво».

На пропозицію Б. К. Бегічева про розмежування відповідальності і захисту слід звернути особливу увагу, бо розгляд захисту (охорони) прав тільки через відповідальність осіб, які порушили ці права, у сучасних умовах потребує корегування. Аналізуючи (слідом за С. С. Алексєєвим) такий вид відповідальності, як правопоновлювальна (поряд із штрафною), О. Е. Лейст чомусь зводив її до майнової відповідальності [6]. Можна зрозуміти В. І. Щербину, який в аналізі

заходів захисту прав виходить із того, що вони є різновидом правового примусу в трудовому праві. Проаналізувавши різні точки зору на цю проблему, в тому числі й ті, у яких відновлення права не розглядається як вид відповідальності, він цілком слушно робить висновок: заходи захисту не характеризуються ознаками, властивими відповідальності. Обов'язковою ознакою їх є те, що подібно до заходів відповідальності вони забезпечені державним примусом [7]. Але з огляду на сучасне вчення про захист прав та його законодавчу реалізацію цей погляд видається звуженим. Зрозуміло, що правопоновлювальна відповідальність, якій в літературі приділялося багато уваги, не може охопити всього комплексу відносин із захисту прав та законних інтересів, тому навряд чи доцільно зводити захист прав до цього способу. Адже особу, права якої порушено, більше цікавить не те, наскільки постраждає в результаті відновлення її права особа, що порушила її право чи інтерес, а те, щоб її право (законний інтерес) були відновлені у повному обсязі.

У формуванні інституту захисту прав людини в сфері праці не зайвим буде запозичення досвіду цивільного права, де і вчення про захист цивільних прав розвинуте набагато краще, і законодавство має певне правове регулювання цих відносин. Серед способів судового захисту цивільних прав та інтересів у ст. 16 Цивільного кодексу України називаються визнання права; визнання правочину недійсним; припинення дії, яка порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; примусове виконання обов'язку в натурі; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди; визнання незаконними рішення, дії чи бездіяльність органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб. Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом. Звідсіля — формами захисту є й ті, що не пов'язані із правопорушенням визнання права, визнання правочину недійсним, зміна правовідношення, припинення правовідношення.

Саме тому для розуміння сутності захисту трудових прав важливим є те, що, подібно до цивільного права, у трудовому праві захисту підлягають не тільки порушені, а й невизнані або оспорені права. Якщо порушення права є результатом протиправних дій порушника, внаслідок чого воно зазнало зменшення або ліквідації, а невизнання може бути у формі пасивних дій правопорушника, то оспорювання — це такий стан правовідношення, при якому між його учасниками існує спір з приводу наявності чи відсутності у них суб'єктивного права, а також щодо належності такого права певній особі [8].

Головним же в межах цього дослідження є питання: чи є достатні підстави для того, щоб стверджувати про формування нового інституту в системі трудового права? Як відомо, для формування інституту як елемента системи права необхідно існування групи однорідних суспільних відносин та відповідного відносно закінченого правового регулювання. Характерними ознаками інституту є наявність комплексу «рівноправних» нормативних приписів; юридична різномірність правових приписів, які включають норми, що зобов'язують, вста-

новлюють заборону, загальні приписи та ін.; об'єднання усіх норм сталими закономірними зв'язками [9]. Разом з тим юридична природа інституту така, що він не може автономно функціонувати [10].

На мій погляд, сучасну ситуацію із правовим регулюванням захисту соціально-трудова права людини слід оцінити як таку, що відповідає формуванню відповідного інституту Загальної частини трудового права. Перш за все, для нього створено відповідні соціальні передумови, бо стан додержання трудових прав і можливості їх захисту в країні залишається на невисокому рівні. Сформовано відповідну нормативно-правову основу на базі національного та міжнародного законодавства, що характеризуються як єдністю цілі, так і різноманітністю. Захист прав людини в сфері праці, який передбачає механізми надання та поновлення прав, існує на базі таких інститутів, як правосуб'єктність, підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин та інших інститутів. Інститут захисту прав людини в сфері праці відповідає ще одній ознаці: він має такий ступінь відокремленості правових норм, що при вилученні з правового регулювання окремого інституту стає неможливою регламентація даного виду суспільних відносин [10]. Дійсно, без встановлених гарантій реалізації прав та інтересів та чіткого механізму їх поновлення неможливе існування жодного з соціально-трудова права в сфері праці.

У вітчизняному та міжнародному нормативному правовому регулюванні накопичилося достатньо для формування інституту захисту прав та законних інтересів нормативного матеріалу. Серед законодавчих актів України слід назвати Конституцію (особливо ст. ст. 44, 55), Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також ратифіковані міжнародні договори: Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Європейську конвенцію про захист прав та основних свобод 1950 р.; біля 60 ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці тощо.

У сучасному світі, коли проблема захисту прав людини вийшла далеко за межі кожної окремої країни, виникла необхідність у створенні універсальних міжнародно-правових стандартів [11]. Але слід зауважити: якщо під стандартами розуміти не тільки їх зміст, а й реалізацію прав, то вони не можуть бути однакови для різних видів прав.

Загальна декларація прав людини 1948 р. встановлює право кожної людини на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом (ст. 8). Такий підхід — судовий захист — розвивається у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 р. (ст. 2). Як бачимо, громадянські та політичні права забезпечуються правовими засобами, бо підставою для їх захисту є порушення вказаних прав. Інші засоби передбачені у ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.: кожна держава, що бере участь у цьому Пакті, зобов'язується вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття

законодавчих заходів. Передбачено і спосіб контролю: доповіді Генеральному секретареві ООН про додержання прав.

Не слід забувати і про те, що Європейська соціальна хартія, переглянута 03.05.1996 р., передбачає, що діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються; на особливий захист мають право працюючі жінки у випадку материнства; сім'я як головний осередок суспільства має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист, який забезпечує її всебічний розвиток; діти та підлітки мають право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист; трудящі-мігранти і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої сторони; всі працівники мають право на захист у випадках звільнення та у випадку банкрутства їхнього роботодавця. Як бачимо, тут захист вживається у розумінні забезпечення, а не поновлення порушеного права.

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. теж закріпила широкий погляд на міжнародний стандарт захисту соціально-трудова права: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в галузі праці та занять. У конвенціях МОП слово «захист» вживається як у вузькому розумінні (як охорона праці, захист від таких ризиків на виробництві, як радіація, нещасні випадки; заборона використання праці жінок на підземних роботах; заборона нічної роботи для підлітків та найгірших форм дитячої праці; медичні огляди; забезпечення умов для праці та відпочинку моряків та рибалок тощо), так і у широкому: свобода асоціації та захист права на організацію як працівників, так і роботодавців (Конвенція МОП № 87 1948 р.).

Не зайвим буде звернутися і до зарубіжного досвіду, де права та свободи людини і громадянина стали основним інститутом внутрішнього права більшості країн. Важливішими правовими передумовами механізму захисту прав людини в системі їх гарантій у демократичній державі є норми та принципи матеріального та процесуального права, закріплені в конституції та розвинуті в чинному законодавстві та судовій практиці [12].

Фахівці висловлюють різні думки з приводу змісту захисту прав. У підручнику за редакцією відомого російського фахівця О. А. Лукашової йдеться про систему юридичних механізмів захисту прав та свобод людини: конституційний контроль, судовий захист, адміністративно-правові форми захисту прав та свобод [13]. О. В. Малько та В. В. Субочев правове забезпечення законних інтересів вбачають у гарантіях реалізації законних інтересів та відповідальності за їх порушення. Систему гарантій складають економічні, політичні, соціальні, ідеологічні, організаційні та юридичні заходи забезпечення. Вони поділяються на загальні (економічні, політичні, соціальні, ідеологічні, громадські) та спеціальні (юридичні та організаційні) [14]. О. І. Тиунов розглядає проблему через призму виконання міжнародних зобов'язань держави щодо прав людини: заходи забезпечення зобов'язань з прав людини: через конституційні норми, інші законодавчі акти та через організаційно-розпорядчі заходи реалізації міжнародних зобов'язань [15].

Т. В. Іванкіна під захистом трудових прав працівників розуміє сукупність матеріально-правових заходів, організаційних та процесуальних засобів припинення та попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав громадян та відшкодування спричиненої такими порушеннями шкоди [16].

Забезпечення прав та законних інтересів можна теж розглядати і як нормативне їх закріплення, і й створення відповідного механізму для їх реалізації, і саму реалізацію. Захист тут виглядає як поновлення порушеного права. Так, забезпечення повної реалізації наданих працівникам прав В. М. Скобелкін вбачав не тільки у закріпленні у законодавстві правових засобів, що перешкоджають порушенню трудових прав, а й у створенні ефективної системи їх поновлення. Поновлення він пов'язував із оскарженням незаконних дій адміністрації та розглядом трудових спорів [17].

Оскільки погляди на основні поняття у захисті прав людини дуже різняться, корисним буде посилення на дослідження теоретиків права. О. Ф. Скакун, розглядаючи систему гарантій прав, свобод та обов'язків людини та громадянина в демократичній державі, під гарантіями розуміє систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів і способів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист. Соціально-правовий механізм забезпечення (реалізації, охорони та захисту) прав і свобод людини — це система засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини, які є похідними від її гідності. Механізм реалізації прав людини включає заходи, спроможні створити умови для реалізації прав і свобод людини. Механізм охорони прав людини включає заходи з профілактики правопорушень для утвердження правомірної поведінки особи. Механізм захисту прав людини включає заходи, що приводять до відновлення порушених прав неправомірними діями і відповідальності особи, яка вчинила ці правопорушення. Форми (або засоби забезпечення) правового захисту громадян від неправомірних дій органів виконавчої влади та їх службовців — загальносудова, адміністративна, адміністративно-судова (остання є характерною для європейських країн, полягає у створенні спеціалізованих судів з адміністративних справ) [18, 187–196].

Таким чином, поняття «забезпечення», «захист», «охорона» прав мають різне наповнення у різних нормативних актах; їх по-різному трактують фахівці. Тому в аналізі їх співвідношення треба виходити із практичної спрямованості інституту захисту трудових прав людини та створенні дієвих механізмів їх реалізації. Різницю між охороною та захистом слід вбачати тоді, коли під охороною прав розуміти засоби, які застосовуються з метою запобігання порушенню прав, а під захистом — ті, що вживаються після порушення.

За функціональною роллю інститут захисту трудових прав слід віднести до охоронного, який в основному складається із процесуальних норм права та є міжгалузевим [18, 248]. Перспективи його законодавчого закріплення слід пов'язувати із формуванням відповідної глави у Трудовому кодексі України. В ній може бути використано як досвід Трудового кодексу Росії, де в одній главі

вміщено нормативний матеріал про захист трудових прав працівників, вирішення трудових спорів та відповідальність за порушення трудового законодавства, так і досвід вітчизняного Цивільного кодексу. В ньому чітко визначено і право на захист прав та інтересів, і форми його здійснення і закріплено відповідні механізми в залежності від суб'єктів захисту, якими є суди, органи влади та самоврядування, уповноважений з прав людини, самозахист, і правові наслідки поновлення прав. Звичайно, права та законні інтереси працівників та трудових колективів будуть продовжувати захищатися засобами кримінального та адміністративного права, норми про що залишаться у відповідних кодексах.

Що ж стосується проекту Трудового кодексу, який пройшов перше читання, то закріплення в ньому нормативного матеріалу про захист трудових прав слід визнати незадовільним. Не можна ж насправді обмежитися однією статтею, яка не тільки за змістом, а й за логікою розташування матеріалу не відповідає ані потребам, ані потенціалу країни, де створено традиції нормотворення, засновані на високих стандартах.

Література

1. Глуценко П. П. Социально-правовая защита конституционных прав и свобод граждан (теория и практика). — С.Пб.: Изд-во Михайлова В. А., 1998. — С. 69–70.
2. Лавор Л. И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса // Кодификация трудового законодательства Украины: стан та перспективи: Матеріали наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р. / За заг. ред. В. С. Вепедиктова. — Х., 2004. — С. 24.
3. Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. — М.: Юрид. лит., 1985. — С. 57–58.
4. Бегичев Б. К. О законодательном закреплении института представительства в трудовом праве // Материалы конференции по итогам научно-исследовательской работы за 1967 год. — Свердловск, 1968. — С. 131–136.
5. Бегичев Б. К. Трудовая правосубъектность советских граждан. — М.: Юрид. лит., 1972. — С. 222.
6. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). — М.: Изд-во МГУ, 1981. — С. 149.
7. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. — Д.: Акад. мит. служби України, 2004. — С. 141–146.
8. Цивільний кодекс України: Коментар. — 2-ге вид. — Х.: Одисей, 2004. — С. 19–21.
9. Алексеев С. С. Структура советского права. — М.: Юрид. лит., 1975. — С. 120, 124.
10. Киримова Е. А. Правовой институт: понятие и виды: Учеб. пособие. — Саратов, 2000. — С. 12, 13.
11. Проблемы общей теории права и государства: Учеб. для вузов / Под общ. ред. В. С. Перессяпца. — М.: ИОРМА, 2001. — С. 221.
12. Сравнительное конституционное право. — М.: Манускрипт, 1996. — С. 311.
13. Права человека: Учеб. для вузов / Отв. ред. Е. А. Лукашева. — М.: Издат. группа ИОРМА — ИНФРА-М, 1999. — 573 с.
14. Малько А. В., Субочев В. В. Законопые интересы как правовая категория. — С.Пб.: Юрид. центр Пресс, 2004. — С. 262.
15. Тиунов О. И. Международное гуманитарное право: Учеб. для вузов. — М.: Издат. группа ИОРМА, 2000. — 328 с.
16. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврица, Е. В. Хохлова. — М.: Юристъ, 2002. — С. 523.
17. Скобелкин В. П. Обеспечение трудовых прав в СССР. — М.: Юрид. лит., 1987. — С. 167–168.
18. Скакун О. Ф. Теория держави і права: Підручник: Пер. з рос. — Х.: Консум, 2001. — С. 187–196, 248.