

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ В АСПЕКТІ ВІДПОВІДНОСТІ ПРАВА СУСПІЛЬНИМ ВІДНОСИНАМ

Актуальність завдання, яке ставиться в цій статті — зафіксувати існуючий рівень наукового осмислення питань, що мають значення для вирішення проблеми захисту трудових прав, та спробувати обґрунтувати шляхи наближення наукових положень, накопичених з цього приводу, до суспільних потреб, — обумовлена станом законодавства про працю. Те, що правове регулювання трудових відносин не відповідає суспільним потребам, є очевидним. Значною мірою це обумовлено саме тим, що наука трудового права тривалий час залишає законодавця без належної підтримки.

Безпідставним було б твердження про те, що питання захисту трудових прав взагалі залишаються поза увагою науковців. Навпаки, спроби їх вирішення (з огляду на кількість наукових праць, що так чи інакше ці питання зачіпають) є численними. Проблема захисту трудових прав аналізується як спеціально, так і в межах більш широких досліджень, зокрема присвячених охоронній функції трудового права. Результатом таких досліджень є низка положень, що є важливими та мають методологічний характер. До них, зокрема, належать положення про кваліфікацію правових приписів, що встановлюють способи захисту трудових прав як таких, що є проявом охоронної функції трудового права; про коло осіб, чиї трудові права або інтереси підлягають захисту; про розмежування категорій захисту права, відновлення та відповідальності; про зміст прав, що підлягають захисту способами, встановленими актами законодавства про працю; про коло та зміст способів захисту з огляду на специфіку охоронюваних прав та інтересів. Отже, можна констатувати, що в науці трудового права було піддано всебічному аналізу проблему захисту трудових прав.

У той же час заперечувати зроблений вище висновок про те, що наука трудового права залишила законодавця без підтримки, не можна: хоча науковці плідно працюють над проблемою, результати їхньої праці законодавець використати не може. Це обумовлено майже повною відсутністю практичної спрямованості відповідних досліджень, їх суто академічно-теоретичним змістом. Спробуємо охарактеризувати перелічені вище основні надбання науки трудового права, що стосуються проблеми захисту трудових прав.

1. Констатацію того, що передбачення способів захисту трудових прав в чинному законодавстві є проявом охоронної функції трудового права, заперечувати не можна. Не можна заперечувати також і висновок про те, що в межах охоронної функції трудового права реалізується сама його сутність, адже трудове право виникло заради встановлення та забезпечення реалізації правової охорони працівника. Отже, обґрунтованим є і визнання охоронної функції трудового права однією із центральних функцій цієї галузі.

Але ж уявляється неприпустимим ігнорувати те, що правова охорона здійснюється в численних формах, в першу чергу шляхом встановлення адекватного реальності та потребам суспільства правового регулювання відповідних відносин. Ця обставина зазвичай ігнорується. Так, В. І. Щербина зазначає, що «трудове право виявляється у його найважливіших функціях — перш за все воно виявляється в плані встановлення конкретних виробничих відносин, а потім — у плані їх охорони» [1, 42]. Т. М. Радько йде далі і зазначає, що взаємодія регуляторної та охоронної функцій трудового права полягає у поєднанні протилежностей [2, 37], тобто ці функції протиставляються. На нашу думку, саме в цьому твердженні і проявляється головна хиба, що обумовлює неможливість практичної реалізації висновків науки трудового права. Йдеться про те, що охоронна функція трудового права проявляється саме (перш за все) в правовому врегулюванні суспільних відносин, що передбачають застосування найманої праці, оскільки в такий спосіб законодавець упорядковує фактичні суспільні відносини, надає певним діям їх учасників режиму правомірних, а певні — визнає неправомірними. Встановлення допоміжних засобів, що виконують завдання забезпечення реалізації суб'єктивних прав та обов'язків, є лише наслідком, має технічний стосовно безпосередньо правового регулювання певних відносин характер. Більше того, зазвичай потребу у передбачених законом способах захисту права учасники трудових відносин відчують саме тоді, коли правове регулювання відірвано від реальності і не ґрунтується на здатності держави забезпечити додержання правових норм.

Далі, хоча деякі науковці і зазначають, що законодавець зобов'язаний знайти певний баланс між своїм прагненням захистити працівника та наявними можливостями забезпечити виконання обумовлених таким прагненням правових приписів, але нерідко цей обов'язок не виконує, такі думки часто не знаходять підтримки не тільки у вітчизняних науковців, а й за кордоном України. Так, В. І. Щербина [1, 42] наводить думку французьких науковців про те, що, встановлюючи надто суворий щодо роботодавця порядок розірвання трудового договору, законодавець фактично погіршує становище працівників, оскільки підштовхує роботодавців до укладання таких форм трудових договорів, які в кінцевому підсумку менш вигідні для працівника (зокрема, строкові договори), чим становище працівника погіршується [3, 52]. При цьому ця цілком слушна думка критикується і визнається такою, що не відповідає дійсності [1, 42].

Отже, уявлення про охоронну функцію трудового права підлягає перегляду. Її реалізація полягає перш за все не у безглуздому, як зараз, накопиченні кола та обсягу прав працівників та формальних гарантій цих прав і пошуку таких способів захисту, що забезпечили би реалізацію цих прав і гарантій, а у ефективному врегулюванні трудових відносин, яке б враховувало міру здатності держави і, що головне, роботодавця забезпечити додержання прав працівника. На нашу думку, в цьому напрямку має здійснюватись ревізія накопичених з приводу охоронної функції трудового права наукових знань.

2. Значною мірою пов'язаним з розумінням охоронної функції, що склалось в науці трудового права, є питання про коло осіб, чиї трудові права та

інтереси охороняються трудовим правом. Йдеться про певну деформацію, яка відбулася в розумінні охоронної функції права в науці. Правова охорона тому надається всім суб'єктам тих чи інших за галузевою ознакою правовідносин, що навіть встановлюючи в межах конкретних відносин щодо певної особи лише одні обов'язки, законодавець також вчиняє дії на її правову охорону (хоча б тому, що обсяг та зміст цих обов'язків набуває формальної визначеності). Законодавство про працю не є виключенням із загального правила, принаймні якщо розуміти саме по собі правове врегулювання суспільних відносин як спосіб правової охорони. Однак в науці трудового права склалась майже однотайна думка про те, що завданням трудового права є охорона саме працівника і лише працівника [4, 396; 5, 41–42]. Така позиція, хоч вона і панує в науці, не відповідає закону, суспільним потребам і здоровому глузду. Не можна не помічати, що навіть чинне законодавство встановлює правову охорону щодо роботодавця. Не щирими були б твердження, що трудове право не повинно і надалі охороняти права роботодавця, захищати його права, хоча б тому, що за сучасних умов в кінцевому підсумку юридична фікція, що позначається термінами «юридична особа», «роботодавець» тощо, приховує таку ж людину, що і працівник, чії права та інтереси законодавець і науковець позбавлені права ігнорувати.

При дослідженні охоронної функції трудового права ігнорується зазвичай і те, що коло суб'єктів трудових відносин є значно ширшим, включає до себе не тільки працівника і роботодавця як учасників індивідуальних трудових правовідносин, а й учасників колективних трудових (соціально-партнерських) відносин. Оскільки правовим регулюванням відносин між цими суб'єктами їм надається правова охорона, немає жодних підстав для заперечення того, що зміст охоронної функції трудового права не буде повністю з'ясований без врахування названих відносин. Врешті-решт, проявом охоронної функції трудового права є і саме по собі надання професійним спілкам можливості брати участь у трудових (колективних-трудовах) відносинах, адже саме в цих відносинах професійні спілки набувають додаткових правових можливостей для захисту прав працівників, для збільшення кола та обсягу цих прав шляхом встановлення відповідних умов колективних договорів і угод. Отже і в цій частині розуміння охоронної функції трудового права підлягає коригуванню.

3. Питання про розмежування категорій захисту права, відповідальності та відновлення також є актуальним для науки трудового права. В принципі науковці приділили цьому питанню багато уваги, але це не дозволило їм виробити практично орієнтовані рекомендації; відповідні наукові положення мають суто теоретичне значення і нерідко їх треба кваліфікувати як помилкові.

Потреба у розмежуванні названих категорій в принципі існує. Вона обумовлена неоднорідністю суспільних відносин, що врегульовані правом, а отже, — необхідністю передбачення різних правових наслідків на випадок порушень, що відбулися в межах різних за галузевою природою правовідносин. Так, цілком природним уявляється встановлення у кримінальному праві як наслідки правопорушення заходів відповідальності. Адже об'єктом правової охорони цієї

галузі є абстрактні суспільні відносини, а факт порушення права певної особи є лише юридичним фактом, що спричиняє відповідальність. Тобто кримінальна відповідальність не має безпосередньої мети поновити порушені права потерпілої особи, що часто є і взагалі неможливим (зокрема, в разі завдання особі смерті). Трудове право регулює принципово інші відносини, в них допоміжні правові засоби, про які йдеться, мають в першу чергу забезпечити і формальне, і фактичне поновлення становища потерпілої особи, що існувало до правопорушення, вони також мають забезпечити і неможливість скоєння таких порушень (принаймні щодо даної особи в даних правовідносинах) на майбутнє. Отже, відповідальність за трудовим правом спрямована на захист порушеного права, в зв'язку з чим в цьому аспекті нічим не відрізняється від засобів захисту.

З урахуванням викладеного, варто визнати несвоечасним і значну увагу, що приділяється виокремленню поряд з категоріями заходів захисту та відповідальності категорії заходів відновлення в межах теорії трудового права. На цей час основним завданням науки в цьому аспекті є зосередження над змістом правових явищ, а не над термінами, якими вони позначаються. Метою і захисту, і відповідальності в межах трудового права має визнаватись відновлення порушених прав учасників трудових відносин. Це приводить до висновку про те, що практично спрямована теорія трудового права має зосередитись не над тим, щоб розрізнити зазначені поняття, а сформулювати положення про те, в який же спосіб мають захищатись трудові права, щоб було досягнуто зазначену вище мету захисту. Інакше кажучи, важним є не вибір терміна для позначення відносин, в межах яких одна сторона трудових відносин відновлює правове і фактичне становище іншої сторони (чи є це заходом захисту чи відповідальності), а забезпечення ефективного врегулювання таких відносин.

4. Завдання, про яке йдеться в попередньому абзаці, може бути вирішене лише в разі відповіді на питання про зміст прав, що підлягають захисту способами, встановленими актами законодавства про працю. Зауважимо, що відповідь на це питання (що саме підлягає захисту), хоча і є очевидною — йдеться про право на працю, не є простою. Справа в тому, що поняття «право на працю» розуміється досить широко, як таке, що охоплює і визнання юридичної можливості особи вступати в трудові правовідносини, і забезпечення фактичної реалізації такої юридичної можливості, і навіть гарантування досягнення мети, заради якої згадана юридична можливість фактично реалізується — отримання винагороди за виконану роботу, що є основним джерелом існування людини в сучасному суспільстві. Крім того, в межах аналізу конкретних засобів захисту (відповідальності) зазвичай аналізуються конкретні суб'єктивні права учасника певних правовідносин, що порушені та підлягають поновленню, ігнорується та обставина, що будь-яке суб'єктивне право визнається за особою саме тому, що в такий спосіб конкретизується зміст права на працю та забезпечується його реалізація в межах даних правовідносин. Отже, встановлюючи способи захисту трудових прав, треба вирішувати, який аспект права на працю має захищатись за їх допомогою.

На нашу думку, захисту має переважно підлягати фактичний (економічний) результат, якого очікує особа, коли приймає рішення стати учасником трудових правовідносин. Працівник зацікавлений в таких випадках не стільки в процесі роботи (хоча і це є значним для нього), скільки в отриманні завдяки цьому засобів до існування. Роботодавець набуває такого статусу щодо працівника також не заради набуття можливості поексплуатувати найману працю, а для того, щоб отримати від цього економічний результат. Що ж до сторін колективних договорів та угод як учасників трудових відносин, то вони беруть участь у колективних трудових відносинах (соціально-партнерських відносинах) також заради досягнення конкретних цілей. Професійні спілки мають на меті отримати додаткові засоби виконувати свою функції — захист індивідуальних прав своїх членів та колективних прав трудящих, для чого спонукають роботодавців брати на себе додаткові обов'язки та конкретизувати шляхи їх виконання. Подібну мету переслідують і роботодавці, які в обмін на певні поступки на користь працівників очікують на більш добросовісне та якісне виконання ними своїх трудових обов'язків. В решті-решт, захист права на працю в аспекті фактичного результату є менш складним завданням, ніж захист цього права в аспекті процесу досягнення такого результату.

Тому науковий аналіз проблеми захисту трудових прав полягає також в подальшому осмисленні об'єкта захисту (фактичного результату заради досягнення якого особа бере участь в певних відносинах) та пошуку таких способів захисту права, що такому об'єкту відповідали б.

Нарешті, більшої уваги заслуговує пропозиція про врахування актами законодавства про працю не тільки прав, а й інтересів учасників трудових правовідносин, сформульована В. В. Лазором [6, 14–15]. Дійсно, існує досить широкий клас розбіжностей між сторонами трудових відносин, які не пов'язані з правопорушенням, якого припустилася та чи інша сторона. Але при цьому зачіпаються інтереси таких сторін, що мають для них істотне значення. Мова йде, зокрема, про визнання за роботодавцем права на переміщення працівників без врахування їх інтересів, про невдале врегулювання порядку надання щорічних відпусток працівникам, в межах якого мають враховуватись інтереси і роботодавця, і працівника, але працівник майже позбавлений права відстоювати свої інтереси тощо. Оскільки сьогодні законодавець явно не готовий підняти такі інтереси учасників трудових відносин до рівня суб'єктивного права, він, принаймні, має встановити механізми їх (інтересів) врахування та забезпечення їх реалізації. Отже, і це питання потребує поглибленого наукового аналізу.

5. Чи здатні встановлені допоміжні правові засоби (заходи захисту та відповідальності) при такому розумінні змісту прав, що охороняються трудовим правом, їх (права) захистити (поновити)? Чи гарантує поновлення працівника на роботі і навіть оплата часу вимушеного прогулу від того, що в подальшому цього працівника не буде знову протиправно звільнено? Чи забезпечує застосування до працівника матеріальної відповідальності в межах середнього місячного заробітку чи навіть повної матеріальної відповідальності (однак в межах

прямої дійсної шкоди) поновлення майнового становища роботодавця? Нарешті, чи є примирна комісія, трудовий арбітраж і навіть страйк найбільш ефективними інструментами вирішення колективного трудового спору, а їх діяльність — своєрідним способом захисту прав сторін колективних трудових правовідносин?

Вище зазначалося, що захист трудових прав полягає у відновленні становища потерпілого, що існувало до порушення, у забезпеченні неможливості повторного порушення таких прав у даних правовідносинах. Чинні трудові засоби зазвичай не здатні в цьому розумінні поновити трудові права. Тим більше вони в жодний спосіб не стимулюють правопорушника в подальшому додержувати вимоги законодавства, оскільки не покладають на нього додаткових обов'язків, що мають економічний зміст. В кінцевому підсумку, і в разі застосування до особи заходів захисту, і заходів відповідальності, ця особа зобов'язується до вчинення лише тих дій, що становлять зміст порушеного нею обов'язку. Це, на нашу думку, є неприйнятним, оскільки саме додаткові негативні наслідки краще за все стимулюють особу до виконання покладених на неї обов'язків.

За таких умов у науці трудового права шириться думка про необхідність поширення на трудові відносини досвіду правового регулювання цивільних відносин. Зокрема, В. В. Жернаков пропонує при доопрацюванні проекту Трудового кодексу доповнити його деякими із передбачених Цивільним кодексом України способами захисту цивільних прав [7, 334]. Ця пропозиція заслуговує на безумовну підтримку. Але її слід доповнити вказівкою на те, що на цей час наука трудового права має вирішити питання про можливість безпосереднього застосування положень ст. 16 ЦК до трудових відносин з огляду на зміст ст. 9 ЦК та стан правового врегулювання трудових відносин в частині, що розглядається.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що в теорії права багато говориться про вплив суспільних відносин на право та про зворотний вплив права на суспільні відносини. Якщо прямий (перший із позначених) вплив примушує закон наближатись до реального життя, тобто зазвичай є явищем позитивним, то зворотний вплив здатний стати причиною руйнування правосвідомості окремої людини, суспільства в цілому. Це і відбувається зараз. За умов, коли правова норма позбавлена зв'язку з реальністю, вона завжди буде порушуватись суб'єктами, яким вона адресована, що негативно впливає на їх правосвідомість. Коли таких суб'єктів стає багато, руйнівний вплив відчуває на себе правосвідомість суспільства в цілому, після чого настає колапс правової системи, адже правові приписи не виконує вже ніхто. Закон починає існувати автономно від суспільства і навпаки. Трудове право поширюється на відносини, в яких бере участь переважна частина людства. І якщо акт законодавства містить норму, яка встановлює правила, що явно не будуть виконуватись чи є неефективними, руйнівний вплив такої норми відчуває на себе все суспільство. Таких норм в чинному законодавстві про працю забагато.

З огляду на викладене вважаємо, що питання, які ставляться в цій статті, попри можливу помилковість або неоднозначність її окремих положень, мають

статі предметом глибокого прагматичного наукового аналізу, відповідних дискусій, результат яких повинен забезпечити законодавця висновками, які можна було б втілити у життя.

Література

1. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин. — Д.: Акад. митної служби України, 2004. — 211 с.
2. Рядько Т. М. Методологические вопросы познания функций права: Материалы к лекциям. — Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1974. — 152 с.
3. Catala N. Cahiers de droit de l'entreprise. — 1977. — № 1. — Р. 52. — Цит. за: Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин. — Д.: Акад. митної служби України, 2004. — С. 46.
4. Трудовое право: Энцикл. слов. / Редкол.: С. А. Исапов и др. — 4-е изд. — М.: Сов. энцикл., 1979. — 572 с.
5. Трудовое право Украины: Учеб.-справ. пособие / Г. И. Чапышева, Н. Б. Болотина, Т. М. Додина и др. — Х.: Одиссей, 2000. — 480 с.
6. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні. Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05/ Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2005. — 40 с.
7. Жерпаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці // Актуальні проблеми держави і права: 36. наук. пр. — О., 2005. — Вип. 25. — С. 329-335.

УДК 349.3:364

Б. І. Сташків

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ЯК ІНСТИТУТ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Словник О. І. Ожегова тлумачить безпеку як стан, при якому не загрожує небезпека і є захист від небезпеки. В. Даль безпеку розумів як відсутність небезпеки, збереження, надійність. У ст.1 Закону РФ від 5 березня 1992 р. «Про безпеку» дається нормативне визначення безпеки як стану захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від зовнішніх і внутрішніх загроз. Це визначення перекочувало в українську юридичну науку.

19 червня 2003 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про основи національної безпеки України», що є базовим і визначає основні засади державної політики, спрямованої на захист національних інтересів і гарантування в Україні безпеки особи, суспільства і держави від зовнішніх і внутрішніх загроз в усіх сферах життєдіяльності. У ст. 1 цього Закону національна безпека визначається як захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам.

У літературі в залежності від засобів захисту розрізняють такі види безпе-