

9. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року N 3477-IV // Урядовий кур'єр. – №60 – від 30.03.2006р.
10. Рішення Європейського Суду з прав людини у справах проти України // www.minjust.gov.ua
11. Проект Закону України народних депутатів К.Т.Ващука, О.О.Зарубінського «Про внесення змін до деяких законів України (щодо встановлення мінімальної частки заробітної плати у структурі собівартості продукції)» //www.rada.gov.ua

Целовальниченко Н.Е. Правовые гарантии защиты права работника на заработную плату в аспекте реализации защитной функции трудового права. — Статья.

Статья раскрывает основные правовые проблемы защиты права работника на своевременную выплату заработной платы в современных условиях рыночной экономики в Украине. Автором раскрыто содержание права работника на своевременную выплату заработной платы, а также правовые гарантии защиты данного права в действующем законодательстве Украины. С учетом практики Европейского Суда по правам человека, автором обосновывается, что право работника на выплату заработной платы является правом собственности работника, в связи с чем, право на заработную плату работника должно гарантироваться государством и с помощью общеправовых способов защиты права собственности. Дополнительные гарантии прав работника позволят создать эффективные предпосылки для развития социального партнерства на предприятии, будут способствовать участию работников в управлении предприятием.

Ключевые слова: заработная плата, право собственности, правовые гарантии защиты трудовых прав работника, способы защиты права собственности.

Tselovalnichenko N.E. The legal guarantees of defence right of worker on the wages in aspect of realization protective function of labour law. — Article.

The article exposes the basic legal problems of defence of right for a worker on timely payment of wages in present time in the market economy of Ukraine. By an author the maintenance of right for a worker on timely payment of wages, and also legal guarantees of defence of the given right in the active law of Ukraine is exposed. Taking into account practice of European Court on human rights, by an author is grounded, that the right of worker to payment of wages is the right of ownership of worker, in this connection, a right to the wages of worker must be guaranteed by the state and by the law methods of defence of right of ownership. The additional guarantees of rights for a worker will allow to create effective pre-conditions for development of social partnership on an enterprise, will be instrumental in participation of workers in the management by an enterprise.

Keywords: right of wages, right of ownership, legal guarantees of defence of labour rights for a worker, methods of defence of right of ownership.

УДК 336.344.32

*Юлікова К.О.
здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

МЕТОДИ ТА ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ

Розглянута структура та диференціація правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки з позицій теорії права. Надані специфічні принципи інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Ключові слова: методи, принципи, правове регулювання, кваліфікація, перепідготовка

Структура правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки з позицій теорії права характеризується наявністю його методів та способів правового регулювання. В юридичній літературі поняття «метод» та «спосіб» часто вживаються як співзвучні, такі, що співпадають за змістом. Загальна теорія права під методом правового регулювання розуміє юридичні засоби впливу на суспільні відносини, які характеризують порядок виникнення, зміни та припинення правовідносин (юридичні факти); загальне положення учасників правовідносин (правосуб'єктність); характер встановлення прав та обов'язків (нормотворчість); а також засоби, котрі забезпечують виконання цих обов'язків (санкції) [1, с. 89].

Загально теоретичному розумінню методів у трудовому праві присвячено велику кількість наукових праць, зокрема таких науковців, як С.С. Алексєєв, І.Я. Кисельов, М.І. Матузов, П.Д. Пилипенко, О.І. Продецький, В.І. Прокопенко, Г.Ю. Семігін та ін. Разом із тим, методи та принципи правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки належним чином не розглядалися, що і є метою статті.

Метод правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки, з нашої точки зору, характеризується поєднанням централізованого (за допомогою норм конституції України Кодексу законів про працю України та інших законів) та децентралізованого методів правового регулювання (за допомогою підзаконних нормативно-правових актів, галузевих та колективних угод). Окремо, слід вказати метод договірної регулювання шляхом укладання тристоронніх угод між працівником, роботодавцем та навчальним закладом, який на сучасному етапі, на жаль, не знайшов свого закріплення, проте в майбутньому, на нашу думку, має більш широко використовуватись.

Єдність в правовому регулюванні перепідготовки та підвищенні кваліфікації, як правило, стосується тих елементів системи використання праці у суспільстві, у яких знаходить прояв публічний інтерес. Так, держава об'єктивно зацікавлена у забезпеченні підприємств висококваліфікованими працівниками, тому за допомогою нормативних актів встановлюються основні правила у галузі під-

готовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Забезпечення законності і правопорядку у суспільстві, виконання юрисдикційної функції вимагає визначення підстав і умов юридичної відповідальності, порядку вирішення спорів між сторонами суспільно-трудових відносин. Єдність права на підвищення кваліфікації і перепідготовку виявляється в установленні не лише загальної дії єдиних для усіх суб'єктів трудових відносин, умов підвищення кваліфікації та перепідготовки, але й в рівних трудових правах і обов'язках останніх та способах їх захисту. Єдність правового регулювання суспільно-трудових відносин в Україні забезпечується шляхом належного поєднання на законодавчому рівні політичних, економічних, соціальних та юридичних факторів.

Правове регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки забезпечується політичною організацією суспільства, у якому вся влада зосереджена в руках народу, існуванням різних форм власності на засоби виробництва, посиленням соціальної однорідності суспільства. До юридичних факторів, що визначають єдність трудового права, відносяться єдині принципи організації праці та єдина мета регулювання суспільно-трудових відносин.

Поняття єдності містить у собі питання системи трудового права, а уніфікація — про засоби регулювання тих чи інших елементів трудових правовідносин (заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку тощо). У трудовому праві уніфікація має місце в результаті вирівнювання гарантій для учасників процесу праці або усунення розходжень у регулюванні певних умов праці, причому розходжень або невиправданих чи застарілих, які послужили підставою для диференціації. При цьому уніфікація потребує єдності правового регулювання не тільки в головному, але й у деталях. Єдність не має нічого спільного з єдністю. Єдність єдності неетототипна єдності — певід'ємній властивості трудового права [2, с. 201].

Диференціація правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки на рівні підприємств різних форм власності знаходить свій прояв в локальному регулюванні. Локальне регулювання трудових відносин здійснюється через колективні договори та інші акти, які є джерелом локальних норм» [3, с. 114]. Ю.П. Орловський справедливо робить висновок, що «диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці» [4, с. 317]. Ці два поняття, підкреслює З.Д. Григор'єва, не можна протиставляти одне одному, бо диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює певні умови для диференціації правового регулювання праці. «Такий підхід до проблеми єдності та диференціації має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й визначення перспектив його розвитку, правильного поєднання централізованого і локального регулювання» [5, с. 18–19].

В літературі з трудового права обґрунтовується різні напрямки диференціації. Зокрема, В.С. Венедіктов, пропонує диференціацію умовно розділити на дві групи: об'єктивні умови праці, які залежать від парадно-господарчого значення галузі виробництва (залізничний транспорт, морський та річковий флот, цивільна авіація тощо); конкретних виробничих умов праці (гарячі цехи, підземні роботи й інші шкідливі умови праці); характеру трудового зв'язку між працівником та

власником або уповноваженим ним органом (постійний працівник, тимчасовий працівник, сезонний працівник); суб'єктивні підстави диференціації, до яких відносяться статево-вікові й фізіологічні особливості організму працівника (праця жінок, праця молоді, праця інвалідів) [6, с. 45]. В свою чергу, М.И. Бару проводить диференціацію норм трудового права за такими підставами: особливості різних галузей народного господарства (транспорт, вугільна промисловість тощо); особливості умов праці (важкі, шкідливі, підземні роботи тощо); особливості, які визначаються характером трудового зв'язку між працівником та підприємством або установою (тимчасові, сезонні тощо); особливості, що витікають із географічних та кліматичних умов; особливості в застосуванні праці жінок, молоді, інвалідів та деяких інших категорій робітників та службовців [7, с. 47]. Професор В.І. Прокопенко виокремлював диференціацію за наступними напрямками: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна приналежність засобів виробництва (майна підприємства); приналежність підприємства до державної форми власності; суспільна значимість трудової функції, виконуваної працівником; особливості природні, географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова й сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [8, с. 56].

Вважаємо, що найбільш обґрунтованою є диференціація норм, що регулюють підвищення кваліфікації та перепідготовку за чотирма напрямками:

а) галузева, міжгалузева і локальна, що виходять із характеру та особливостей виробництва. Галузева диференціація істотно доповнює загальні норми законодавства про працю. Вона дозволяє враховувати в нормативних актах своєрідність умов праці окремих категорій працівників, що виконують різну за своїм значенням і ступенем складності роботу у всіх галузях господарства [9, с. 48];

б) суб'єктна диференціація, що засновується на врахуванні особливостей працівника. М.А. Покровська, визначаючи суб'єктну диференціацію виходить з таких критеріїв, як: стать, вік, стан здоров'я працівника, наявність дітей [10, с. 10];

в) територіальна диференціація, що залежить від місця розташування підприємства чи установи. [11, с. 54];

г) рівнева диференціація, в залежності від органу, що прийняв той чи інший нормативно-правовий акт. Як відзначає В.Я.Бурак, диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється на різних рівнях. На державному рівні вона здійснюється шляхом встановлення відмінностей в правовому регулюванні нормативними актами галузевих міністерств і відомств, а також галузевими угодами. Диференціація правового регулювання трудових відносин на рівні підприємств, установ, організацій знаходить свій прояв в локальному регулюванні. Локальне регулювання трудових відносин здійснюється через колективні договори, трудові договори та інші акти, які є джерелом локальних норм [12, с. 114].

Децентралізоване регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки базується також на умовах договору, які створено узгодженими взаємними діями суб'єктів договірної процесу. Загальновідомим є те, що найважливішим чинни-

ком, який конкретизує, наповнює реальним змістом трудові правовідносини між працівниками та роботодавцями, є трудовий договір. Зв'язок його умов зі змістом трудових правовідносин між фізичними особами є діалектично найбільш показовим, адже саме умови трудового договору окреслюють коло прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин і підводять фактичні трудові відносини під регулюючий вплив норм об'єктивного права, що, в свою чергу, призводить до розширення змісту трудового правовідношення, надає правам і обов'язкам ознаки гарантованості, захищеності. Не випадково фахівці в сфері трудового права серед умов трудового договору спеціально виділяють ті, які визначаються законодавчими та іншими нормативними актами [15, с. 216], [14, с. 73-74].

Вбачається, що в майбутньому, договірне регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників набуватиме все більшого значення. До такого висновку спонукає підхід законодавця в Проекті Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.). Зокрема, ст. 325, 326 Проекту присвячені саме договірному регулюванню підвищення кваліфікації та перепідготовки. Так, відповідно до ст. 325 Проекту (Трудові договори з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації)

«1. Умова щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації може погоджуватися роботодавцем і працівником як під час укладення трудового договору, так і протягом дії цього договору.

2. Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо в роботодавця працівник користується всіма правами, в тому числі правом на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

3. Якщо професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації проводиться безпосередньо за місцем роботи працівника, такий працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням особливостей, пов'язаних з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації».

Проте не зрозуміло, чому законодавець в статті під назвою «Трудові договори з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації» говорить про права та обов'язки працівника під час перепідготовки та підвищення кваліфікації. На нашу думку, означена стаття має бути обмежена лише частиною першою, а частини друга та третя, мають бути диспозитивною окремої статті з назвою «Права та обов'язки працівника під час проходження підвищення кваліфікації або перепідготовки на підприємстві безпосередньо за місцем роботи».

В статті 326. Проекту Трудового кодексу (Договори роботодавців з навчальними закладами, іншими юридичними особами про професійне навчання) мова йде про те, що «Роботодавці мають право укладати договори з навчальними закладами, іншими юридичними особами про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників». На нашу думку, в означеній статті необхідно було можливість укладати договори між роботодавцем та навчальними закладами вислати не тільки як право, але й як обов'язок роботодавця. В

такому випадку стаття мала б наступний вигляд — «Роботодавці мають право, а у разі звернення трудового колективу — зобов'язані, укладати договори з навчальними закладами, іншими юридичними особами про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників».

Таки чином під методом правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки слід розуміти методом слід розуміти спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого трудове право впливає на порядок підвищення кваліфікації та перепідготовки, встановлюючи права і обов'язки, характер взаємовідносин працівників, роботодавців та закладів освіти, правові засоби впливу в разі порушення прав та обов'язків. Метод правового регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражається у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання правовідносин між відповідними суб'єктами пов'язаних з порядком проходження підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Правове регулювання підвищення кваліфікації та перепідготовки відбувається відповідно до загальнопоставлених принципів правового регулювання трудових правовідносин. «Принципи права пронизують усі правові норми, є стрижнем усієї системи права держави. Звідси їх випереджаюче значення для регулювання суспільних відносин, для юридичної практики. Суворе і точне здійснення вимог права означає одночасне і послідовне втілення в життя закладених в ньому принципів. Тому при вирішенні конкретних юридичних справ треба в першу чергу керуватися принципами права. Це слугує основою правильного застосування юридичних норм, прийняття обґрунтованих та законних рішень» [15, с. 215]. Щодо принципів трудового права В.І. Прокопенко пише: «Основними принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту» [15, с. 38].

Основні принципи трудового права закріплені у Конституції України та інших законодавчих актах. Такими принципами є: свобода праці, рівноправність в галузі праці, договірний характер праці, визначеність трудової функції, стабільність трудових відносин, матеріальна зацікавленість в результатах праці, безпека праці, участь трудових колективів і професілок у вирішенні питань встановлення умов праці і здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю, свобода об'єднання для здійснення і захисту своїх прав і свобод, матеріальне забезпечення у разі непрацездатності, настання старості, при хворобі і у зв'язку з матеріальством [8, с. 46–57].

На нашу думку, існують підвищення кваліфікації та перепідготовки засновується на таких специфічних принципах:

– свобода праці, змістом якої є можливість працівників самостійно обирати професію та характер праці, відповідно до отриманого освітньо-кваліфікаційного рівню;

- свобода отримання додаткової освіти або ж підвищення кваліфікації та перепідготовки, що забезпечує можливість працівників вільно та незалежно від будь-якої волі вступати до навчальних закладів на навчання;
- недопущення дискримінації забезпечує правило про те, що як при отриманні додаткової освіти так і при підвищенні кваліфікації, категорично забороняється прояв різного ставлення до працівників, що отримують освіту та до працівників, що не навчаються;
- строковість забезпечує чітке встановлення терміну навчання;
- наявність чітко визначеної мети підвищення кваліфікації або ж перепідготовки;
- нормативність як принцип підвищення кваліфікації та перепідготовки полягає у поширеності на працівників у період підвищення кваліфікації та перепідготовки законодавства про працю;
- результативність підвищення кваліфікації та перепідготовки пов'язується із закінченням строку навчання, продовженням праці та встановленням можливості наступного розірвання трудового договору лише на загальних підставах. Цей принцип передбачає важливу особливість правового положення працівника, що проходить підвищення кваліфікації та перепідготовки, а саме те, що в період підвищення кваліфікації та перепідготовки він не може бути звільнений з роботи як такий, що прогулює роботу, а підставою такого звільнення є лише невідповідність працівника посаді на яку він прийнятий.

Використана література

1. Явич Л. С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений / Явич Л. С. — М.: Госюриздат, 1961. — 172 с.
2. Советское трудовое право / под ред. А. И. Процевского. — К.: Вища школа, 1981. — 360 с.
3. Бурак В. Я. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений рабочего часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємстві: дис... канд. юрид. наук / Бурак В. Я. — Львів, 1999. — 180 с.
4. Орловский Ю. П. Единство и дифференциация советского трудового права / Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С. А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. — М.: Наука, 1978. — С. 314 — 364.
5. Григорьева З. Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: Учебное пособие по спецкурсу / Григорьева З. Д. — Пермь: ПГУ, 1988. — 79 с.
6. Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений / Венедиктов В. С. — Х.: Ун-т внутр. дел., 1996. — 76 с.
7. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / Бару М. И. // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 48.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / Прокопенко В. І. — Харків: Консум, 2000. — 480 с.

9. Каринский С. С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / Каринский С. С. // Правоведение. — 1966. — № 3. — С. 48—52.
10. Покровская М. А. Особенности правового регулирования труда женщин: автореф. дисс... канд. юрид. наук / Покровская М. А. — Л., 1970. — С. 10.
11. Трудове право України: навч. посібник / за ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Видавничий Дім «Пн Юре», 2003. — 536 с.
12. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис... канд. юрид. наук / Бурак В. Я. — Львів, 1999. — 170 с.
13. Прокопенко В. І. Трудовий договір і трудові правовідносини / Прокопенко В. І. — К.: Вид-во КДУ, 1971. — 187 с.
14. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп. / под ред. В. В. Жерякова. — Х.: «Одиссей», 2002. — 656 с.
15. Хропанюк В. Н. Теория государства и права / Хропанюк В. Н. — М.: Интерстиль, 2000. — 375 с.
16. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / Прокопенко В. І. — Х.: Консум, 1998. — 480 с.

Голікова К.О. Методи и принципи правового регулювання підвищення кваліфікації и перепідготовки. — Стаття.

Рассмотрена структура и дифференциация правового регулирования повышения квалификации и переподготовки с позиций теории права. Представлены специфические принципы института повышения квалификации и переподготовки.

Ключевые слова: методы, принципы, правовое регулирование, квалификация, переподготовка.

Golikova K.O. Method and principles of legal regulation of improvement of professional skill and retraining. — Article.

The structure and differentiation of legal regulation of improvement of professional skill and retraining from positions of the theory of the right is considered. Specific principles of institute of improvement of professional skill and retraining are presented.

Keywords: methods, principles, legal regulation, qualification, retraining.