

7. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з видобування корисних копалин із родовищ, що мають загальнодержавне значення та включені до Державного фонду родовищ корисних копалин: наказ Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва, Міністерства охорони навколишнього природного середовища України: від 31.07.2007 N 107/370 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0954-07>.
8. Про захист економічної конкуренції: Закон України: від 11.01.2001 року // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — N 12. — ст. 64.
9. Про затвердження базових нормативів плати за користування надрами для видобування корисних копалин та Порядку справляння плати за користування надрами для видобування корисних копалин: постанова Кабінету Міністрів України: від 12.09.1997 р., N 1014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1014-97>.
10. Про Державний бюджет України на 2010 рік: Закон України: від 27.04.2010 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2154-17>.
11. Про екологічну експертизу: Закон України: від 9.02.1995 року // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — N 8. — ст. 54.

Грохольський В.П. Правовые основы использования природных ресурсов морского континентального шельфа Украины. — Статья.

Рассмотрены правовые основы и порядок правового регулирования нормативно-правовых актов, которые регламентируют правовые основы использования природных ресурсов морского континентального шельфа Украины.

Ключевые слова: правовые основы, природные ресурсы, морской континентальный шельф.

Groholsky V.P. Legal to a basis of use of natural resources of a sea continental shelf of Ukraine. — Article.

Legal bases and order of legal regulation of regulatory legal acts which regulate legal bases of use of natural resources of a sea continental shelf of Ukraine are considered.

Keywords: legal bases, natural resources, a sea continental shelf.

УДК 349.2(477)

Грюк В.В.,

здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ІНСТИТУАЛІЗАЦІЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО І КОЛЕКТИВНОГО ЕЛЕМЕНТІВ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ НА ЕТАПІ ЙОГО РЕФОРМУВАННЯ

В статті досліджуються сучасні тенденції трансформації структури системи трудового права у вигляді інституалізації індивідуального і колективного елементу на підставі виокремлення колективно — трудових правовідносин як відрізняє від індивідуальних за суб'єктивним складом, характером інтересів, волі і дій їх учасників

Ключові слова: інституалізація, індивідуальні та колективні елементи, система трудового права України, реформування

Беручи за основу праці таких науковців як Н.Б.Болотіна, В.С.Венедіктов, Ю.П.Дмитренко, А.Р.Мащук, В.І.Прокopenко, П.Д.Пилипенко, А.В.Пятаков, А.І.Цегін, Г.І.Чанишева та інших, маємо на меті з'ясувати основні риси сучасної структури системи трудового права на етапі його реформування. Задля досягнення означеної мети вбачається необхідним з'ясувати фактори, що впливають на формування і трансформацію системи трудового права; визначити основні підходи до розуміння структури системи трудового права за сучасних умов; визначити підстави інституалізації колективного елементу в системі трудового права України на етапі його реформування.

За сучасних умов державотворення правомірно говорити про реформування практично усіх сфер суспільного життя, що пов'язується, перш за все, з розпадом СРСР і утворенням незалежних держав, серед яких і Україна. Перехід від централізованого регулювання, планової економіки та виключно державної власності на засоби виробництва до економіки — стимулюючих методів господарювання, вільного ринку зі здоровою конкуренцією і приватизації підприємств відображається на правовому положенні сторін трудових правовідносин, паритетності економічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями на користь останніх, методах і принципах правового регулювання суспільних відносин, що виникають у зв'язку з реалізацією здатності до праці. Тому сьогодні проблема структури системи трудового права як вихідної точки будь — яких досліджень в цій сфері набуває особливої актуальності.

Становлення і подальший розвиток трудового права пов'язується, насамперед, з необхідністю упорядкування і врегулювання суспільних зв'язків з організації та застосування праці. Зв'язки з організації та застосування праці є динамічними, залежними та безперервними. Динаміка цих зв'язків проявля-

ється у їх поступовій трансформації під впливом зовнішніх (зміни економічної, політичної та соціально-демографічної моделі суспільства, науково — технічні тенденції, зміни природно-екологічне середовища, в тому числі надзвичайні обставини, тощо) і внутрішніх (цілі та завдання застосування праці; форма власності і структура підприємства, установи, організації; свідомі, вольові дії суб'єктів відносин тощо) факторів. Залежними дані зв'язки і є від цих рушійних сил (факторів), поява, зміна або ж зникнення яких викликає трансформацію трудових відносин. Безперервність в даному випадку виступає досить умовною категорією, оскільки мається на увазі не безперервність процесу праці в буквальному розумінні, а безперервність праці як об'єктивно необхідного забезпечення життєдіяльності людини.

Динаміка, залежність та безперервність зв'язків з організації та застосування праці є тими характеристиками, що безпосередньо впливають на формування і трансформацію системи трудового права як об'єктивно зумовленого об'єднання взаємопов'язаних та внутрішньо узгоджених правових норм [1, с. 14; 2, с. 34]. На думку М.І. Матузова та А.В. Малько система права утворюється як відображення реально існуючих та постійно змінюваних суспільних відносин. А тому система права «є результат довільного розсуду законодавця, а свого роду відбиток дійсності. Фактичний соціальний лад суспільства, держави визначає в кінцевому підсумку ту або іншу систему права, його галузі, інститути, інші підрозділи. Система права свідчить, з яких частин, елементів складається право і як вони співвідносяться між собою» [3, с.394]. Більше того, як зазначає В.С. Венедіктов, «динаміка фактично існуючих суспільних відносин служить критерієм перевірки дієвості, ефективності нормативно-правового регулювання. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку відбивати суспільні потреби, не допускаючи як відставання нормативно-правової форми від змісту опосередковуваних нею суспільних відносин, так і надмірного випередження нею останніх. У випадках подібних перекосів процесу нормативно-правового регулювання, волюнтаристичного відриву його від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності як конкретного закону, так і дієвості всієї правової системи в цілому, а також настання в ряді випадків соціально-негативних наслідків» [4, с. 7]. Саме тому система трудового права також характеризується як безперервно трансформована в залежності від змін зовнішніх і внутрішніх факторів система норм права, за допомогою яких відбувається регулювання суспільних зв'язків з організації та застосування праці. В.І. Прокопенко зауважує, що сьогодні система трудового права, як і система законодавства про працю, є системою, що розвивається. Удосконалення системи правового регулювання здійснюються шляхом скасування старих, таких, що не відповідають потребам розвитку суспільства, законодавчих норм і прийняття нових, що призводить до кількісних змін в системі законодавства [2, с.35].

Система трудового права, як і система права взагалі, є структурною, на що вказують М.І. Матузов та А.В. Малько, розглядаючи загальні характерні риси системи права [3, с.394]. За визначенням Г.І. Чанішевої та Н.Б. Болотіної, «структура системи трудового права — це об'єктивно обумовлена внутрішня

організація галузі права, яка проявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм по інститутам та іншим галузевим структурним утворенням» [5, с.35]. Традиційно за змістом норм виділяють загальну і особливу її частини. Прикладом, Ю.П.Дмитренко з цього приводу зазначає, що структура системи трудового права, являючи собою науково обгрунтовану його внутрішню будову, полягає у поділі правових норм за змістом на загальну та особливу частини, а також на структурні підрозділи за предметною ознакою і регулюють відокремлену сферу трудових і безпосередньо пов'язаних з ними суспільних відносин [1, с. 14-15]. В.І. Прокопенко до загальної частини відносить норми, які є єдиними для всіх трудових відносин, визначають принципи правового регулювання, джерела трудового права України, класифікують суб'єктів трудового права, визначають правове становище професійних спілок і трудових колективів, поняття, порядок підготовки та укладення колективних договорів, класифікують правові відносини, що виникають із застосування праці, визначають поняття працевлаштування і його правові форми. В свою чергу, особливу частину складають норми, що регулюють певні елементи трудових відносин, порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин, тривалість праці та відпочинку, види оплати праці, порядок і строки виплати заробітної плати, питання внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної і матеріальної відповідальності працівників, визначають здорові та безпечні умови праці, спеціальні правила щодо охорони праці жінок, неповнолітніх і осіб, з пониженою працездатністю, державні органи по здійсненню нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, питання підготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, пільги працівникам, які поєднують роботу з навчанням, порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) [2, с.34-35].

Однак, на сьогодні дана концепція (виділення загальної і особливої частин в структурі системи трудового права) піддається сумніву. П.Д. Пилипенко з цього приводу зазначає, що «традиційно прийнято виділяти у системі трудового права загальну та особливу частини. Прихильники такого поділу керуються тим, що норми, які визначають загальний напрям змісту відносин, які становлять предмет регулювання трудового права, утворюють загальну частину. А ті норми, що встановлюють конкретне правило поведінки учасників цих відносин, формують особливу частину трудового права. Загальна частина охоплює норми, які містять найбільш принципи положення, характерні для всіх видів відносин галузі права... Особлива частина трудового права об'єднує такі інститути, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, трудові спори тощо. Не важко переконатись, з'ясувавши предмет і метод трудового права, а також загальнотеоретичні положення про систему права, що поділ трудового права на загальну і особливу частини виглядає певною мірою штучним» [6, с.80].

Тому, за сучасних умов виокремлюються нові підходи до розуміння структури системи трудового права. Одним з нових підходів є запропонований Г.І. Чанішевої та Н.Б. Болотіної поділ системи трудового права на такі структурні елементи як загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове

право [5, с.37]. Даний підхід до розуміння системи трудового права не є загально-визнаним. Прикладом, В.С. Венедістов визначає його «дуже хибною позицією», в першу чергу з точки зору правозастосувальної практики. Аргументуючи свою позицію, науковець зазначає, що «по-перше, трудове право — це єдина галузь права України, і воно не може бути ні виключно колективним, ні виключно індивідуальним. Трудове право не регулятор суспільних відносин, що вищисають б процесі реалізації загальнолюдського конституційного права на працю. По-друге, колективних трудових відносин не існує в природі, конституційне право на працю реалізує лише працездатна особа, хай і працююча в складі колективу, а не трудовий колектив загалом. Трудове право є єдиною галузю права, де існує локальна правотворчість і трудовий колектив, його профспілкової орган приймає активну участь у цій правотворчості, але це ніяк не стосується питання щодо обов'язкового пошуку об'єктивної наявності колективних трудових відносин [4, с. 11].

Однак, як показує практика, інституціоналізація колективного елементу розпочалася ще за часів СРСР, де Л. Я. Гінсбург одним з перших науковців в монографії «Социалистическое трудовое правоотношение» 1977 року виділяв так звані колективно — трудові правовідносини серед п'яти груп відносин «тісно пов'язаних» з трудовими правовідносинами, включаючи до них «відносини профспілок з господарськими організаціями, установами, підприємствами з різних питань виробництва, праці і побуту трудящих», науковець визначив як колективно-трудова відносини [7, с. 159]. А. Р. Мацюк у 80 — х роках ХХ сторіччя визначив, що «в предметі трудового права можна виявити головну його структуру, яку утворюють індивідуальні і колективні трудові відносини». При цьому науковець зауважує, що зв'язок між індивідуальними і колективними трудовими правовідносинами утворює горизонтальну структуру предмету трудового права. Вертикальний же зв'язок утворюють будови між окремими елементами трудових правовідносин (індивідуальних і колективних) [8, с. 81].

За визначенням співавторів монографії «Советское трудовое право: вопросы теории» С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловського, «правовою межею індивідуальних трудових відносин є рамки трудового договору. Індивідуальні трудові відносини — це відносини в межах трудового договору, відносини ж за межами договору — не є такими». В колективних трудових правовідносинах представлені інтереси підприємства, держави і трудового колективу. Вони охоплюють відносини по участі працівників в управлінні; з приводу укладення колективного договору і встановлення умов праці в межах локального договірного регулювання; відносини з приводу застосування умов праці і законодавства про працю; відносини нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [9, с. 102, 109-110]. Одразу зауважимо, що науковці до колективно — трудових правовідносин відносять також відносини з організації соціалістичного змагання та відносини з приводу житлово-побутового та культурного обслуговування робітників та службовців. Однак через втрату актуальності даного положення і відсутність таких відносин між суб'єктами трудового права на теперішній час, вважаємо за доцільне опустити дані відносини як складові колективно — трудових.

Що ж таке колективне трудове право? Які підстави покладено в основу розмежування індивідуального і колективного елементів системи трудового права?

Насамперед, зазначимо, що інституціоналізація колективного елементу, на наш погляд, бере свій початок за часів виникнення профспілкового руху як відповіді працівників на притиснення з боку роботодавців. Чому ж саме виникнення профспілок ми визначаємо переломним моментом для початку інституціоналізації колективного елементу системи трудового права? Справа в тому, що сторони трудових правовідносин — працівник і роботодавець — вважають рівними. Однак, насправді така рівність є лише формальною. На практиці власник засобів виробництва — покупець на ринку праці — диктує свої, не завжди взаємовигідні, умови. З цього приводу В.І. Прокопенко недарма зазначає, що «хоча формально сторони, вступаючи в трудове правовідношення, є рівноправними, наявність у роботодавця засобів виробництва зводить його в пануюче становище. Працівник підпадає у залежність від власника не тільки фактично, а й у правовому значенні, що закріплено ст. 21 Кодексу законів про працю України» [2, с.174].

За таких умов лише колективні дії працівників можуть бути противагою діям роботодавця. Один працівник, як правило, не може суттєво вплинути на рішення роботодавця у разі виникнення конфлікту інтересів. «Загрозу», а отже і вагомий аргумент в такому разі, становлять спільні дії і рішення трудового колективу. Саме тому виникнення профспілок як колективних суб'єктів трудового права і правовідносин, за допомогою яких працівники за дла задоволення колективних інтересів свідомо реалізують колективну волю через колективні дії, слід визначити першим кроком в інституціоналізації колективного трудового права.

Одразу зауважимо, що говорячи про це ми вживаємо такі поняття як колективний суб'єкт, колективний інтерес, колективна воля, колективні дії. Саме ці поняття є основою розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин, а отже і виокремлення таких структурних елементів системи трудового права як індивідуальне і колективне. Як раз наявність колективного суб'єкту серед суб'єктів трудового права, на думку А.І. Цепіна, «спонукали до пошуків терміну, який би виражав сутність тієї частки відносин представництва фабзавміскових інтересів робітників та службовців, яка відноситься до трудового права. В таких пошуках і з'явився термін «колективно — трудові відносини»... він виражає сутність розглядуваних правовідносин і вказує на їх галузеву приналежність» [10, с. 80-81]. З цього приводу С.А. Іванов, Р.З. Лівшиця та Ю.П. Орловський зауважують, що «зі всіх термінів, що використовуються для характеристики відносин між підприємством і профспілкою, найбільш вдалим вбачається термін «колективні трудові відносини». Перевага цього терміну пояснюється не тільки і не стільки суб'єктивним складом відносин, скільки тим, що від відображає сутність відносин між підприємством і профспілками. Мета цих відносин — досягнення результатів, найбільш відповідних інтересам колективу... Термін «колективні трудові відносини», виражаючи колективні інтереси, разом з тим, відображає зв'язок цих відносин з працею» [9, с. 285-286].

А. Р. Мацюк зазначає, що колективний характер колективно — трудових правовідносин «не тільки і не стільки у колективності їх суб'єктів, а у відображенні в них колективних інтересів працюючих... Вступаючи в трудові право-

відносини, працівник стає володарем як індивідуальних, так і колективних трудових прав, учасником колективних трудових відносин, що опосередковуються різними правовими формами і обумовлені колективним характером праці і колективними трудовими інтересами». Науковець наголошує, «якщо в основі індивідуальних трудових відносин лежить індивідуальна робоча сила..., то в основі колективних трудових відносин лежить колективна робоча сила — носій колективних трудових інтересів» [8, с. 174-175].

Підставою виокремлення колективних трудових відносин є виділення так званої колективної волі та свідомості (воля та свідомість трудового колективу). Прикладом, А.І. Цепин та А.В. Пятаков ведуть мову про «групову свідомість колективу», яка «відбиваючи визначені моральні цінності і правові вимоги, в тому чи іншому ступені впливає на особистість і сприяє перетворенню цих цінностей у внутрішні переконання, що обумовлюють поведінку кожної людини» [11, с. 113]. В загальноюридичному розумінні пропонується розуміння свідомості як явища, притаманного лише людині, форма відображення дійсності в діяльності та поведінці особи. В юридичному аспекті свідомість є визначальним чинником для оцінки ставлення тієї або іншої особи до права і закону, суб'єктивної сторони злочинів та інших правопорушень. Розлади свідомості зумовлюють необхідність проведення експертизи судово-психіатричної для встановлення осудності чи неосудності, дієздатності чи недієздатності відповідальної особи [12, с. 437]. Однак, існування і визнання в правовому полі колективних суб'єктів права вимагає конкретизації і уточнення даного поняття. Воля трудового колективу являє собою здатність до здійснення колективних дій цим суб'єктом права, обумовлених свідомим вибором мети діяльності, шляхів і засобів її досягнення через застосування загальних зборів або інших форм прийняття рішень. Колективні дії якісно відрізняються від дій окремих працівників, оскільки являють собою волю всього колективу в цілому, а не окремих суб'єктів права, що мають індивідуальні інтереси. Саме ця відмінність (колективний характер дій і інтересів) вимагають від трудового колективу участі у правовідносинах як окремого самостійного суб'єкту права, правовий статус якого відрізняється від статусу індивідуального працівника і передбачає закріплення за першим певних прав, які уособлюють колективні інтереси і передбачають колективні дії по волі трудового колективу.

Таким чином, слід погодитись з тим, що система трудового права, котра характеризується як безперервно трансформована в залежності від змін зовнішніх і внутрішніх факторів система норм права, за допомогою яких відбувається регулювання суспільних зв'язків з організації та застосування праці, на сучасному етапі знаходиться на стадії реформування. Виділення колективного елементу в структурі системи обумовлене виокремленням у предметі трудового права колективних трудових правовідносин за рахунок визнання таких категорій як колективний суб'єкт, колективний інтерес, колективна воля, колективні дії. Початком такого виокремлення слід вважати виникнення профспілкового руху як громадського у другій половині XVIIIст. у Великобританії, оскільки через лише формальну рівність сторін трудових правовідносин тільки колективні дії працівників можуть бути протидією діям роботодавця.

Використані джерела:

1. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: Навч. посіб. / Дмитренко Ю. П. — К.: Школа, 2004. — 288 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / Прокопенко В. І. — Видання друге, стереотипне — Х.: Консум, 2000. — 480 с.
3. Теория государства и права: Курс лекций / под ред. *Н. И. Матузова, А.В. Малько. — М.: Юрист, 2001. — 776 с.
4. Венедиктов В. С. Проблемы науки и практики трудового права Украины в современных условиях рыночной экономики / Венедиктов В. С. // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. / за ред. проф. В. С. Венедиктова. — Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. — с. 6-14.
5. Трудовое право Украины / Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. — Х.: Одиссей, 1999. — 480 с.
6. Трудове право України: Академічний курс: Підручн. Для студентів виш. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. — 3-тє видання, перероб. і доп. — К.: Видавничий дім «Ін Юрес», 2007. — 536 с.
7. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Монография / Гинцбург Л. Я. — М.: Наука, 1977. — 312 с.
8. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / Мацюк А. Р. — К.: Наук думка, 1984. — 280 с.
9. Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. Т. — М.: Наука, 1978. — 366 с.
10. Цепин А. И. О коллективно-трудовых правоотношениях // Проблемы трудового права и права социального обеспечения / Цепин А. И. — М.: ИГ-ПАН СССР, 1975. — с. 80-86.
11. Цепин А. И., Трудовое право и трудовой коллектив / Цепин А. И., Пятаков А. В.; отв. ред. Р.З. Лившиц; АН СССР, Ин-т государства и права. — М.: Наука, 1986. — 199 с.
12. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. — К: Укр. енцикл. 2003. — Т. 5: П-С. — 736 с.

Грюк В.В. Институализация индивидуального и коллективного элементов в системе трудового права Украины на этапе его реформирования. — Статья.

В статье исследуются современные тенденции трансформации структуры системы трудового права в виде институализации индивидуального и коллективного элементов на основании выделения коллективно-трудовых правоотношений как отличных от индивидуальных по субъектному составу, характеру интересов, воли и действий их участников

Ключевые слова: институализация, индивидуальные и коллективные элементы, система трудового права Украины, реформирование.

Grjuk V.V. Institutionalization of individual and collective elements in system of the labor right of Ukraine at a stage of its reforming. — Article.

In article modern lines of transformation of structure of system of the labor right in a kind of institutionalization individual and collective elements on the basis of allocation collectively-labor legal relationship as distinct from individual on subject structure, character of interests, will and actions of their participants are investigated

Keywords: institutionalization, individual and collective elements, system of the labour right of Ukraine, reforming.

УДК 342.72

*Дуравкіна Н.І., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

РОЛЬ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В МЕХАНІЗМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Досліджена роль та функції відповідальності в механізмі забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Охарактеризовано поняття «соціально-правового механізму забезпечення прав людини» та його підсистем, виконано аналіз розвитку наукової думки щодо поняття «відповідальності» та «юридичної відповідальності» взагалі та відповідальності в трудовому праві зокрема.

Ключові слова: відповідальність, механізм, права та свободи людини і громадянина.

Для реалізації конституційно закріплених прав і свобод людини в Україні необхідно мати налагоджений соціально-правовий механізм забезпечення прав і свобод людини — систему засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини. Законність і дисципліна — необхідні умови утвердження демократичної, правової держави, оскільки спрямовані на забезпечення функціонування громадянського суспільства, активної ролі особи в усіх сферах суспільного життя. Дотримання законності здійснюється через дисципліну, за порушення якої передбачена юридична відповідальність. Отже, законність і дисципліна визначаються відповідальністю.

Питання ролі та функцій відповідальності в механізмі забезпечення прав та свобод людини і громадянина були предметом наукових досліджень Т.Д. Тульчинського, В.Й. Сперанського, О.Ф. Скакуна, О.С. Йоффе, О.Є. Лейста, М.С. Малєна, П.О. Недбайла, І.С. Самощенка, М.Х. Фаруқшина та багатьох інших науковців. Але, приймаючи до уваги складність та багатоманітність наукових поглядів на досліджуване питання, воно залишається дуже актуальним.

Метою цієї статті є дослідження ролі та функцій відповідальності в механізмі забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: охарактеризувати поняття «соціально-правового механізму забезпечення прав людини»; його підсистем, провести аналіз розвитку наукової думки щодо поняття «відповідальності» та «юридичної відповідальності» взагалі та відповідальності в трудовому праві зокрема, проаналізувати взаємний зв'язок таких трьох складових в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина як законність, дисципліна та відповідальність.

Поняттям «соціально-правовий механізм забезпечення прав людини» підкреслюється, що правовий механізм — частина соціального і діє з ним у єдності.

Завдання механізму соціально-юридичного забезпечення прав людини — це охорона, захист, відновлення порушених прав, а також формування загальної і правової культури населення. Основними підсистемами механізму соціально-правового забезпечення прав і свобод людини є: механізм реалізації; механізм охорони; механізм захисту. 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 призводять до відновлення порушених прав неправомірними діями і відповідальності особи, яка вчинила ці правопорушення.

У разі порушення прав особи без їх відновлення, а також без юридичної відповідальності з боку правопорушника правові гарантії механізму захисту прав людини не можуть вважатися такими, що повністю здійснилися [1, с. 56]. Механізм забезпечення прав і свобод людини і громадянина можна також розглядати у взаємобумовленості таких понять як законність, дисципліна і відповідальність.

Законність, як важливе політико-правове явище, є критерієм правового життя суспільства. У найбільш загальному вигляді законність відображає правовий характер організації суспільного життя, органічний зв'язок права і влади, права і держави. Поняття законності найчастіше визначається як неухильне виконання законів і прийнятих у відповідності з ними інших правових актів державними органами, їх посадовими особами, громадянами, недержавними органами і організаціями. Закони при цьому мають відповідати об'єктивним суспільним закопомірностям, вимогам забезпечення прав і свобод людини і громадянина, ґрунтуватися на загально визначених цінностях демократичної, соціальної, правової держави. В юридичній літературі законність розглядається у різних аспектах. Як принцип державно-правового життя законність є основою відповідності держави, усіх її гілок влади. Вимога дотримання і виконання законів та інших правових актів стосується всіх суб'єктів права. Відповідно до частини другої ст. 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Права і свободи людини та їх гарантії згідно з Конституцією України визначають зміст і спрямованість діяльності держави [2].