

Русаль Л.М.

к.ю.н.,

доцент кафедри права

Львівський інститут Приватного акціонерного товариства

«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ВИДИ ДЖЕРЕЛ ПРАВА ЗАЙНЯТОСТІ

Постановка проблеми. Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Трансформаційні процеси в економічній системі, складний кризовий період в Україні сприяли загостренню низки проблем, зокрема проблеми зайнятості, напруги на ринку праці, недосконалості регулювання попиту і пропозиції робочої сили з боку держави та механізмів соціального захисту звільнених працівників. Таким чином, проблема зайнятості та соціальної захищеності населення сьогодні є вельми актуальною і болючою як для суспільства, так і для держави загалом. Особливо це стосується дослідження джерел їхнього закріплення.

Огляд останніх досліджень і публікацій. В Україні окремі теоретичні та практичні аспекти джерел права зайнятості досліджувалися у працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, С.М. Прилипка, А.Р. Мацюка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.М. Якушева, О.М. Ярошенка та ін.

Формулювання завдання дослідження. Незважаючи на кількість наукових публікацій, які стосуються права зайнятості та його джерел, серед науковців так і немає однозначної позиції щодо їх трактування. Тому основним завданням даної статті є з'ясувати види джерел права зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Під поняттям джерела права зайнятості необхідно розуміти офіційний акт нормотворчості держави або прийнятий із її дозволу; ним встановлю-

ються, змінюються або скасовуються правові норми, що регулюють відносини, які є предметом права зайнятості. Його джерелами будуть не тільки нормативні та санкціоновані акти, але й нормативно-правові договори та судова практика, яка стосується різних форм реалізації права на працю (зокрема цивільно-правових договорів, контрактів із військовослужбовцями, мілітарних відносин, відносин, які виникають із реалізації права на працю у фермерських господарствах та виробничих кооперативах тощо) [1, с. 37–39].

Як вже зазначалося, вирішення всіх проблем, що стосуються реалізації права на працю у різних його формах, може бути ефективним тільки за умови об'єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих у право зайнятості. Ядром його формування повинно бути трудове право, а тому і джерела трудового права матимуть особливе значення для права зайнятості.

У теорії трудового права довгий час до джерел відносили лише нормативні правові акти. В останні роки активно формується широкий підхід до визначення джерел трудового права. Немає сумнівів щодо існування в системі джерел трудового права нормативних договорів, причому окремі вчені відносять до них і трудовий договір [2, с. 261]. Автори деяких підручників та навчальних посібників до джерел трудового права зараховують судовий прецедент [3, с. 258–265]. З певною часткою обережності визнається і роль звичаю (звичаю правозастосовчої практики). Деякі з цих особливостей, притаманні і джерелам права зайнятості, розглянемо дещо детальніше.

Відомо, що поняття нормативного правового акта охоплює всі акти, прийняті органами державної влади або санкціоновані державою, які містять норми певної галузі права. В ієрархії джерел права, в т. ч. права зайнятості, нормативний правовий акт займає ключові позиції, це найважливіший регулятор суспільних відносин у сфері праці, по-перше, в силу якісного різноманіття і кількісної переваги над іншими джерелами, по-друге, через те, що нормативні акти регулюють (тією чи іншою мірою) всі суспільні відносини, що входять до складу предмета права зайнятості.

Нормативні правові акти досить різноманітні, їх можна класифікувати за різними підставами. Найбільш загальне розподіл – це розподіл на акти, що приймаються органами державної влади, й акти, що приймаються іншими суб'єктами з санкції держави [4, с. 3–10].

Акти, що приймаються державою, поділяються на закони і підзаконні акти. Серед законів передове місце займає Конституція України, а потім уже – Закони України, які є джерелами права зайнятості.

Так, відповідно до Конституції України, пріоритетним соціальним правом громадян є право на працю. З огляду на важливість цього права і з метою упередження неоднозначного тлумачення його в Конституції, дається загальне визначення цього права і передбачається ряд гарантій його здійснення. Так, у ст. 43 Конституції стверджується, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, с. 38]. Гарантуючи це право, держава, як визначається в Основному Законі, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, дає рівні можливості у виборі професій та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Ст. 43 також вміщує в собі право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом,

а також гарантує захист від незаконного звільнення. Право на одержання винагороди за працю захищається законом. Водночас цією статтею забороняється: використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах, а також примусова праця.

Конституція України не закріплює право на зайнятість. Воно було вперше передбачено у Законі України «Про зайнятість населення» в ч. 1 ст. 3 (кожен має право на вільно обрану зайнятість). У науковій літературі його розглядають як цілком позитивне та суб'єктивне право, яке закріплене у законодавстві з метою втілення у життя права на працю, додержуючись його основних принципів. Зрозуміло, що суб'єктивне право на зайнятість необхідно відрізнити від суб'єктивних прав, які виступають правами в конкретних правовідносинах, наприклад із забезпечення зайнятості. Так, Р. Шабанов вважає, що, якщо суб'єктивному праву в першому значенні протистоїть не завжди чітке число відповідних органів, у компетенцію яких входить забезпечення відповідних можливостей із даного права громадян, то володіння правом у конкретних правовідносинах завжди пов'язане із суб'єктивним складом зобов'язаних осіб. Суб'єктивне право громадян на зайнятість не припиняється і не відчужується – воно існує постійно, незалежно від участі в конкретних правовідносинах, а права в конкретних правовідносинах, як правило, можуть змінюватися, припинятися та виникати знову [5, с. 124–128].

Натомість О. Собченко вважає, що право на зайнятість є складовою частиною системи, що об'єднує всі права і свободи, які існують у сфері праці, в основі якої лежить право на працю. Право на зайнятість визначається як абсолютно суб'єктивне право громадян вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, що включає право громадян на державне сприяння зайнятості та право деяких категорій громадян на забезпечення зайнятості [6, с. 28].

У такому контексті право на зайнятість виражатиметься у двох аспектах: сприяння та забезпечення зайнятості. Під забезпеченням

зайнятості необхідно розуміти сукупність економічних, соціальних, організаційно-правових та інших заходів, що сприяють досягненню задоволення потреб працездатного населення у сфері суспільної та особистої праці, у формах, які не суперечать законодавству, спрямовану на одержання заробітку (трудового доходу) або іншої винагороди. Поняття сприяння зайнятості потрібно розуміти як заходи, покликані сприяти поновленню зайнятості безробітних громадян і розширенню їх можливостей із працевлаштування.

Відомо, що право є внутрішньою узгодженою системою, яка виражається в єдності його розуміння. А тому різноманітні погляди на те чи інше правове розуміння в національному і міжнародному праві можуть привести до порушення узгодженості системи. Ще римськими юристами була вироблена формула: «*Generalia verba sunt generaliter intelligenda*» – «загальні терміни повинні розумітися загальним чином» [7, с. 171]. Тому норми національного права мають узгоджуватися із міжнародними нормативно-правовими актами, які не суперечать Конституції України та згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Адже такі міжнародні акти є частиною вітчизняного законодавства, а отже, і джерелом права.

Загалом у міжнародних актах зазначається, що кожна людина має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати вид діяльності і професію; реалізувати свої здібності до праці самостійно чи на основі трудового договору; вільно обирати місце праці, включаючи роботу за кордоном; керуватися у реалізації своїх здібностей до праці виключно власними інтересами [8, с. 261–267]. Права одних суб'єктів можуть залишитися нереалізованими, якщо відсутнє кореспондуюче право інших суб'єктів. Такий необхідний зв'язок між правами й обов'язками підкреслюється в міжнародних документах. Так, у ст. 29 Всезагальної декларації прав людини вказано, що кожна людина має обов'язки перед суспільством, у якому можливий вільний і повний розвиток її особистості.

Аналогічне положення міститься в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Тут у преамбулі міститься положення про те, що кожна окрема людина має обов'язки щодо інших людей і того колективу, до якого вона належить. У Конституції Італії, зокрема, закріплено, що Італія – демократична Республіка, яка базується на праці, і крім того, визнає за всіма громадянами право на працю і стимулює умови, які роблять це право реальним. Тут передбачено також обов'язок працювати. Натомість наша Конституція не містить таких положень, що вочевидь теж має своє пояснення. Адже законодавче закріплення обов'язку працювати без механізму його реалізації має залишитися декларацією або призведе до легалізації примусової праці. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права є джерелом права, оскільки він був ратифікований.

Відповідно до ч. 2 ст. 9 Конституції України, укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до неї. Таким чином, національним законодавством можуть вводитися обмеження щодо деяких загальновизнаних засад міжнародного права. Наприклад, загальновизнана засада свободи підприємницької діяльності часто суперечить інтересам найманих працівників, тому з метою попередження і захисту від безпідставних звільнень український законодавець обмежує право на звільнення з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу чітко визначеними випадками у законодавстві (ст. 40 і 41, а також за незадовільного результату випробування – ст. 28 КЗпП).

Щодо підзаконних нормативних актів, то вони різняться за своєю юридичною силою і місцем у системі джерел. Вищу юридичну силу мають укази Президента України, за ними йдуть постанови Кабінету Міністрів України, акти органів виконавчої влади, акти органів місцевого самоврядування тощо. Нормативні правові акти, що приймаються роботодавцем у встановленому законом

порядку, іменуються локальними нормативними актами.

Наступний вид джерел трудового права – нормативний договір, акти договірної характеру. До них належать міжнародні (багатосторонні і двосторонні) договори, укладені Україною, й акти соціального діалогу (нормативні угоди або колективно-договірні акти) – колективні договори та угоди.

Нормативні договори (нормативні угоди) характеризуються тим, що вони укладаються в договірному порядку, тобто шляхом проведення переговорів, їх умови визначаються угодою сторін, їх юридична сила також зумовлена взаємним волевиявленням сторін, однак, на відміну від звичайних договорів, їх зміст становлять не зобов'язання (або не тільки зобов'язання) сторін, а і правові норми.

Нормативні договори, як міжнародні, так і укладені соціальними партнерами, набувають все більшого значення. Висловлюються навіть припущення, що угоди та колективні договори покликані нести основне навантаження з регулювання трудових відносин [9, с. 13]. Так, у нашій державі до них належать загальнодержавні договори (Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 р. [10]), регіональні та галузеві договори (наприклад, Територіальна угода між Кіровоградською обласною державною адміністрацією, Кіровоградським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок Кіровоградської області на 2014–2017 рр.; Територіальна угода між Волинською обласною державною адміністрацією, Волинським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок області на 2013–2015 рр.; Територіальна угода між Харківською ОДА, СПО Сторони роботодавців Харківської області та профспілковими об'єднаннями Харківської області на 2013–2015 рр. [11]); локальний договір (наприклад, колективний договір Львівського національного університету імені Івана Франка на 2015–2016 рр. [12]). Ці акти договірної

характеру є джерелами права зайнятості, оскільки тією чи іншою мірою закріплюють норми щодо реалізації права на працю.

В останнє десятиліття окремі представники науки трудового права стали відносити до джерел права і трудовий договір. Ця позиція заснована на широкому уявленні про право, включенні в поняття права не тільки позитивного права у вигляді системи правових норм, а й суб'єктивного права.

Безумовно, трудовий договір можна визнати джерелом суб'єктивного права, тобто актом, що встановлює суб'єктивні права й обов'язки працівника і роботодавця. Однак норм права він не містить. Якщо виходити з широкого трактування права, то правильніше говорити не про джерела, а про форми існування права і розглядати всі форми, включаючи, наприклад, правовідносини і правосвідомість. Цього в зазначених роботах немає, через що, на наш погляд, робиться методологічна помилка: джерело права «в широкому сенсі» вказується в одному ряду з джерелами позитивного права.

Що стосується звичаю і судового прецеденту, то треба підкреслити, що зазначені джерела включаються в ту чи іншу національну систему права залежно від визнання (санкціонування) їх державою. Відомо, що судовий прецедент у його класичному варіанті означає загальнообов'язковість судових рішень для суддів, які вирішують аналогічні справи. Практика ж прийняття керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України щодо розгляду судами трудових спорів засвідчує, що такі роз'яснення мають загальнообов'язковий характер і стосуються не лише нижчих судів, а й усіх інших суб'єктів, які застосовують відповідні норми.

Крім того, роль судового прецеденту в його класичному розумінні навіть у країнах звичаєвого права серйозно змінюється. На перше місце виходить т. зв. прецедент тлумачення, тобто інтерпретація статутного права. Як цілком справедливо відзначають дослідники, йдеться не про розвиток судового прецеденту як джерела права (що було б кроком назад і

відступом від ідеї верховенства закону), а про посилення позиції судів у тлумаченні закону. Саме в цьому напрямі розвивається судова практика, яка відіграє істотну роль у правильному розумінні і застосуванні закону.

Висновки. Отже, джерела права зайнятості доцільно поділити на такі види:

– нормативні акти як джерела права зайнятості: 1) Конституція України як основне дже-

рело права зайнятості; 2) міжнародно-правові акти у системі джерел права зайнятості; 3) Закони України як джерела права зайнятості та 4) підзаконні нормативно-правові акти;

– акти договірної характеру як джерела права зайнятості: 1) загальнодержавні договори (Генеральна угода); 2) галузеві та територіальні договори та 3) локальні договори як джерела права зайнятості.

Анотація

У статті досліджуються види джерел права зайнятості, а саме нормативно-правові акти (Конституція України, міжнародно-правові акти, Закони України та підзаконні нормативно-правові акти) та акти договірної характеру (Генеральна, галузева та територіальні угоди та локальні договори).

Ключові слова: право зайнятості, нормативно-правовий акт, угода, договір.

Аннотация

В статье исследуются виды источников права занятости, а именно нормативно-правовые акты (Конституция Украины, международно-правовые акты, законы Украины и подзаконные нормативно-правовые акты) и акты договорного характера (Генеральная, отраслевая и территориальные соглашения и локальные договоры).

Ключевые слова: право занятости, нормативно-правовой акт, соглашение, договор.

Rusal L.M. Types of sources of employment law

Summary

The article deals with the types of sources of employment law, namely normative legal acts (the Constitution of Ukraine, international legal acts, laws of Ukraine and subordinate legal acts) and acts of a contractual nature (general, branch and territorial agreements and local agreements).

Key words: employment right, normative legal act, agreement, contract.

Список використаних джерел:

1. Маркіна Т.Г. Правовий захист прав громадян на зайнятість. Підприємство, господарство і право. 1999. № 12. С. 37–39.
2. Трудовое право: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2003. С. 261.
3. Кіт О. Акти судів загальної юрисдикції як джерела трудового права. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2014. Вип. 59. С. 258–265.
4. Калинин А. Форма (источник) права как категория в теории государства и права. Правоведение. 2000. № 6. С. 3–10.
5. Маркіна Т.Г. Правовий захист прав громадян на зайнятість. Підприємство, господарство і право. 1999. № 12. С. 37–39.
6. Шабанов Р. Поняття та класифікація правових гарантій у сфері зайнятості населення. Національний юридичний журнал: теорія і практика. Жовтень, 2014. С. 124–128.
7. Собченко О. Некоторые правовые проблемы занятости населения: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2005. 30 с.

8. Латинские юридические значения. Сб. лат. юр. понят. / сост. Е.И. Темнов. М.: Право и закон: Экзамен, 2003. С. 171.
9. Стасів О.В. Основні форми реалізації права на працю за законодавством України. Вісник Львівського університету. Серія юрид. 2013. Вип. 58. С. 261–267.
10. Вовк Е.А., Костевич К.С., Томашевський К.Л. Колективні договори та угоди як джерела сучасного трудового права (теорія і практика). Мінськ, 2012. С. 13.
11. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>.
12. Колективний договір Львівського національного університету імені Івана Франка на 2015–2016 рр. URL: <http://profkom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/06/kolektyvnyy.pdf>.