

УДК 349.2(477)

В.О. Процевський

**ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИЙ ХАРАКТЕР
ПРАВОВИХ ПРИПИСІВ ЯК УМОВА
ДОСЯГНЕННЯ НЕОБХІДНОЇ
ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**

Анотація. У статті досліджується питання правового регулювання соціально-трудова відносин. Доведено, що механізм правового регулювання має свої способи і засоби, за допомогою яких і досягається мета такого регулювання. Обґрунтовано, що специфіка трудового права як галузі права поєднує елементи приватних і публічних інтересів у своїй сфері, при цьому відбувається поступова заміна державного (централізованого) на колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання.

Ключові слова: правове регулювання, норма права, соціально-трудова відносини, працівник.

Анотация. В статье исследуется вопрос правового регулирования социально-трудовых отношений. Доказано, что механизм правового регулирования имеет свои способы и средства, с помощью которых и достигается цель такого регулирования. Обосновано, что специфика трудового права как отрасли права объединяет элементы частных и публичных интересов в своей сфере, при этом происходит постепенная замена государственного (централизованного) на коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование.

Ключевые слова: правовое регулирование, норма права, социально-трудова отношения, работник.

Abstract. The article examines the legal regulation of social and labor relations. It is shown that the mechanism of regulation has its own ways and means by which this goal is achieved by regulation. Proved that the specific labor law as an area of law combines elements of private and public interests in their field, while there is a gradual replacement of the state (district) in the collective contract and individual contract regulation.

Keywords: regulation, rule of law, social and labor relations, employee.

Дослідження цього питання пояснюється необхідністю чіткого розуміння мети та інтересу здійснення правового регулювання соціально-трудова відносин. А звідси – хто і якими засобами має впливати на суспільні відносини, які виникають при реалізації права на працю і у процесі трудової діяльності? А також чий інтереси – людини, суспільства чи держави мають превалювати у спрямованості та характері впливу на суспільні відносини.

Якщо прийняти за відправну точку поняття правового регулювання як одного із засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави, то основним його чинником слід визнати норми права. Саме норми права визначають модель поведінки суб'єктів суспільних відносин, саме вони визначають можливість і необхідність такої поведінки суб'єктів, яку держава і суспільство вважають потрібною в тих чи інших умовах.

Для суб'єктів трудового договору, а також і для суб'єктів трудових правовідносин реалізація, здійснення норм права означає не що інше, як вплив змісту правових приписів на волю і свідомість людей, а так і на життя суспільства. Саме під впливом норм трудового права, реалізація яких здійснюється через волю, свідому діяльність учасників трудового процесу, виникають правовідносини. Визначення їх змісту, тобто прав та обов'язків суб'єктів трудового процесу, свідчить про досягнення мети правового регулювання.

Звідси можна стверджувати, що реалізація сторонами трудового договору норм трудового права свідчить про досягнення мети, яка була закладена у зміст реалізованої правової норми. Інакше кажучи, правило поведінки, яке було сформульоване у правовому приписі норми, досягло свого результату і таким чином виконало свою соціальну регулятивну функцію.

З цього приводу цікаву, суттєву за змістом думку висловив Л.С. Явич. Він писав: «Реалізація права є спосіб його існування, дії, виконання ним своєї соціальної функції» [1, с. 201]. Реалізація як процес означає переведення змісту норм права в іншу реальність, в іншу якість – правомірну поведінку, використання властивостей права для досягнення необхідного соціального результату [2, с. 72].

Правове регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, – це спрямування, скеровування поведінки його суб'єктів у потрібне русло з метою сприяння збільшенню, зростанню продуктивності праці. У цьому полягає одне із завдань трудового права, яке розкриває соціальне призначення цієї галузі права України.

Для того щоб виконати поставлене завдання, необхідно розібратися у категоріях «можливість» і «дійсність» (реальність). Зміст норми права належить до категорії «можливість», причому незалежно від того – йдеться про право чи обов'язок – правовий припис закріплює загальнообов'язкове правило поведінки. Права до моменту їх реалізації є усього тільки можливістю особи. І тільки після реалізації право стає дійсністю.

Видатний вчений Д.А. Керімов, який досліджував філософію права, писав, що тільки посунання, прямування права від можливості до дійсності, тільки втілювання правових норм у регулюванні відносин виявляється призначенням права, його дійсністю [3, с. 352]. На цю особливість норм трудового права звертав увагу О.В. Смирнов [4, с. 13–14].

Стосовно можливості і дійсності норм трудового права дуже образно писав В.І. Попов: якщо правові приписи не реалізуються, то право існує лише на папері. Правова можливість у вигляді суб'єктивного права (можливість, допустима поведінка) або юридичний обов'язок (необхідна поведінка) стає дійсністю у вигляді дії (бездіяльності) поведінки особи, тобто тільки тоді стає соціальною реальністю, коли учасники суспільних відносин діють у відповідності з вимогами правових норм [5, с. 67].

Таким чином, норми трудового права, фігурально висловлюючись, це продукт держави, за допомогою якої вона виконує свої конституційні функції. У

концентрованої формі конституційні функції, у тому числі й обов'язки держави, які у досліджуваній темі мене цікавлять, сформульовані і закріплені зокрема у ст. ст. 3, 38, 43, 44, 45 та інших Конституції України.

Важливо підкреслити та акцентувати увагу на формі виразу правового припису ст. 3 Основного Закону України, в якому чітко визначено, що «утвердження і забезпечення прав і свобод людини – є головним обов'язком держави». Звернемо увагу, що у конституційній нормі прямої дії правовий припис сформульований і направлений не на «заступництво» громадянина, не на «підтримку» його, а на утвердження і забезпечення як головний обов'язок держави.

Щодо заступництва і підтримки працівників, то існують різні форми організацій громадянського суспільства, найбільш дієвою з них є профспілки. Конституція України закріпила право громадян на свободу об'єднання у громадські організації. Мету такого об'єднання Основний Закон визначив як правову форму здійснення та захисту своїх прав і свобод, а також задоволення економічних, соціальних, культурних та інших законних інтересів.

Ось чому правове регулювання є важливою умовою функціонування державних органів, які мають забезпечувати охорону та захист прав, свобод і законних інтересів працівників. Правове регулювання у державі є необхідним для гарантування свободи всім членам суспільства, оскільки за його допомогою досягається максимальний рівень організованості суспільства, демократія та економічна свобода [6, с. 81–82].

У механізмі правового регулювання норма права розглядається як його вихідний елемент, що визначає його основу, напрям правової поведінки в реальних суспільних відносинах, які складаються [7, с. 108].

Правові норми становлять базу правового регулювання. Їх вплив на суспільні відносини полягає у визначенні кола суб'єктів, на які поширюється їх дія, та формулюванні обставин, за яких ці суб'єкти керуються їх приписами. Закріплюючи юридичні факти, право «прив'язує» моделі поведінки до реальності, до тих умов, в яких вони повинні реалізовуватися. Вони виступають як своєрідне «ядро» в системі суспільних відносин як підсистема, спираючись на яку право здійснює перетворення всього масиву зв'язків.

Вирішальна роль в ефективності правового регулювання належить конструкціям правових норм, які є основоположним елементом існування правовідносин. З цього приводу дуже важливо зауважити про нормативні моделі правоприпиняючих юридичних фактів. Адже адекватність норм права вимогам та потребам суспільства є запорукою ефективності дії правового регулювання і досягнення його мети. Тому метою механізму правового регулювання є задоволення інтересів суб'єктів права і настання саме бажаного наслідку.

Механізм правового регулювання має свої способи і засоби, за допомогою яких і досягається його мета. Під способами правового регулювання розуміються шляхи юридичного впливу, викладені в юридичних нормах та інших елементах правової системи. С.С. Алексєєв виокремив такі основні способи правового регулювання:

а) дозвіл – надання суб'єктам права на власні активні дії;
б) заборона – покладення на осіб обов'язку утримуватися від здійснення певних дій; в) позитивне зобов'язування – покладення на осіб обов'язку активної поведінки (щось зробити, передати, сплатити та ін.) [8, с. 215–217].

Визначаючи специфічність форм впливу права на суспільні відносини, М.Г. Александров вважав, що цей вплив здійснюється шляхом встановлення:

- 1) заборон на вчинення певних дій;
- 2) правоздатності або правового статусу фізичних та юридичних осіб;
- 3) компетенції органів державної влади, управління та правосуддя;
- 4) правового взаємозв'язку між учасниками суспільних відносин.

І відповідно до цих форм видокремив такі правові засоби: правова заборона, правоздатність або правовий статус, правова компетенція та правові відносини [9, с. 121].

Не можна не погодитися з думкою В.М. Лебедева про юридичну самотність трудового права, яка полягає в тому, що покликана регулювати особливу сферу взаємовідносин людей громадянського суспільства. У такому суспільстві добровільно реалізується здатність кожної людини до праці на засобах виробництва, що не належать їй [10, с. 82].

Норми трудового права мають враховувати мету, яку ставить перед собою як працівник, так і роботодавець, бо вони обидва є громадянами держави. Саме мета працівника і роботодавця, до яких об'єктивно додається інтерес держави, і має враховувати метод правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права. Саме норми трудового права мають створити належні умови для договірного виникнення, існування і припинення правових відносин працівника і роботодавця. Саме норми трудового права мають закріпити договірний характер встановлення прав та обов'язків працівника і роботодавця. Саме правові норми публічного права мають забезпечити реальне виконання договірних умов, які поклали на себе працівник і роботодавець, коли уклали трудовий договір.

Необхідно зазначити, що сьогодення специфіка трудового права як галузі права поєднує елементи приватних і публічних інтересів у своїй сфері, що досягається відповідною комбінацією способів правового регулювання, а саме поступовою зміною державного (централізованого) на колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання. Збільшується роль трудових договорів, зростає роль колективних договорів, у зв'язку з чим набуває більшого впливу колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання.

Під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними і мають право висувати будь-які умови стосовно трудових відносин як у межах, визначених законом, так і поза цими межами (ст. 9 та 9-1 КЗпП України). Проте вже після укладення трудового договору на деяких позиціях правового регулювання застосовують спосіб приписів. Мається на увазі обов'язок щодо дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку,

трудої дисципліни. Отже, можна вважати, що для регулювання трудових відносин використовують також і централізований, імперативний методи.

Навіть підпорядкованість працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку є результатом взаємопогоджених дій обох сторін, вона виникає на підставі трудового договору. Працівник добровільно погоджується дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати вказівки і розпорядження адміністрації.

На державному (публічному) рівні визначаються тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід до охорони трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності, на якій засновано підприємство, і його виду. Це стосується норм щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати та ін. (ст. 3 КЗпП). Але основна ж маса суспільно-трудова відносин забезпечується за допомогою локального (приватного) правового регулювання.

Література

1. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич. – Л.: изд-во ЛГУ, 1976;
2. Протасов В.И. Что и как регулирует право / В.И. Протасов. – М.: Юрист, 1995, с. 217;
3. Керимов Д.А. Философские проблемы права / Д.А. Керимов. – М.: Мысль, 1972;
4. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – Юрид. лит. 1964;
5. Попов В.И. Предмет советского трудового права / В.И. Попов // Советское государство и право. – 1976. – № 8. – С. 50–54;
6. Красовська В.Г. Механізм правового регулювання як система правових засобів / В.Г. Красовська // Державо і право: зб. наук. праць. Серія юридичні і політичні науки. – 2009, Вип. 43. – С. 81–87;
7. Бобылев А.И. Механизм правового воздействия на общественные отношения / А.И. Бобылев // Государство и право, 1999. – № 7. – С. 104–109;
8. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник / С.С. Алексеев – М. Проспект. 2008. – 565 с.;
9. Александров М.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / М.Г. Александров // Советское государство и право. – 1998, № 8, С. 119–121;
10. Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М.: Статут, 2007. – 298 с.