

Примітки

1. Відповідно до Закону України «Про державне пенсійне забезпечення» поняття вкладник та учасник не є тотожними.

Література

1. Конституція України: Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Про Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні: Схвалено Указом Президента України від 13 квітня 1998 р. № 291/98 // Офіційний вісник України. — 1998. — № 15. — Ст. 569.
3. Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року: Указ Президента України від 24 травня 2000 р. № 717/2000 // Офіційний вісник України. — 2000. — № 21. — Ст. 11.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49. — Ст. 376.
5. Про державне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1057-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47. — Ст. 372.
6. Стичинський Б. Щодо галузевої належності інституту державного пенсійного забезпечення. // Право України. — 2003. — № 8. — Ст. 95.
7. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В. В. Лазарева. — М.: Юристъ, 1994. — С. 31–32; Общая теория государства и права. — Л., 1961. — С. 390–392.
8. Сорокив В. Д. Административно-процессуальные отношения. — Л., 1968. — Ст. 44–45.
9. Котюк В. О. Теория права: Курс лекций. — К., 1996. — С. 68.
10. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. П. А. Матузова и А. В. Малько. — М., 1997. — С. 490.
11. Сташків Б. Зміст соціально забезпечувальних правовідносин // Право України. — 2003. — № 6. — Ст. 66.
12. Голяк Е. П., Ковалев В. И. Право социального обеспечения: схемы, комментарии. — М., 2001. — С. 21–22.

УДК 349.2(477)

*Д. А. Паньков,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення ОНЮА*

**ПОНЯТТЯ ТА СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ
ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

У науці трудового права однією з актуальних проблем, яка потребує ґрунтовного наукового дослідження і необхідності надання чітких пропозицій та рекомендацій, є проблема принципів правового регулювання трудових відносин. Ця проблема є надзвичайно актуальною і важливою для нормотворчої і правозастосовчої діяльності, оскільки правові принципи служать тим правовим орієнтиром, виходячи з якого формулюються галузеві норми, вносяться зміни та доповнення у чинні нормативно-правові акти, а в умовах кодифікації національного трудового законодавства визначається суть майбутніх правових норм.

Метою даної статті є визначення поняття принципів трудового права та їх класифікація, внесення пропозицій до проекту Трудового кодексу України щодо

закріплення основних засад правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Принципи трудового права досліджували відомі вчені у галузі трудового права М. Г. Александров, М. І. Бару, В. В. Жернаков, Р. З. Лівшиць, С. П. Маврин, В. І. Нікітінський, О. В. Смирнов, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокopenко та ін. У науці немає єдності в розумінні цієї категорії. Існують різні точки зору: одні автори розуміють під принципами права тільки «керівні ідеї» і виводять їх значення зі змісту правових норм, інші вважають, що вони обов'язково повинні бути закріплені в цих нормах.

Так, професор О. В. Смирнов вважає, що під принципами трудового права потрібно розуміти закріплені в чинному законодавстві основоположні керівні засади (ідеї), які виражають суть норм трудового права і головні напрямки політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, застосуванням і організацією найманої праці [1].

Професор Р. З. Лівшиць виділяє два різновиди принципів права — принципи-норми та принципи, які виводяться з норм. На його думку, одні правові принципи прямо закріплюються в нормах. Після подібного закріплення вони стають принципами-нормами. Інші принципи прямо не закріплюються в конкретних нормах. Формулювання правового принципу не переходить у формулювання конкретної норми. Але ж воно переходить у численну кількість норм, ніби розчиняється у них. У цих випадках ми маємо справу з принципами, які виводяться з норм [2].

Існування норм-принципів і правових принципів визнає і підтримує професор П. Д. Пилипенко, який вважає, що принципи права, як об'єктивні засади самого права, містяться у надрах загально соціального права, а тому вони існують незалежно від того, чи є юридичне право, чи його немає на певному історичному етапі розвитку суспільства. Вчений пише, що юридичне право як системи норм, установлених державою, може передбачати наявність спеціальних норм-принципів, які є результатом правотворчої діяльності, і які можна назвати правовими принципами. Тому, якщо принципи права є первинними відносно права юридичного і визначають його сутність, то правові принципи визначаються у самому юридичному праві, а тому є вторинними, похідними [3].

На нашу думку, принципи трудового права можна визначити як основні керівні ідеї (засади), які закріплені в нормах або виводяться з них і є такими, що характеризують зміст трудового права та напрямки його подальшого розвитку.

Залежно від того, в одній, декількох чи всіх галузях права діють відповідні принципи, їх можна розділити на основні (загальні), міжгалузеві й галузеві. У трудовому праві, як і в будь-якій іншій галузі права, міжгалузеві принципи діють, виявляються не цілком, а лише стосовно особливостей, врегульованих нормами трудового права суспільних відносин.

Галузеві принципи трудового права виражають загальні сутнісні властивості норм тільки даної галузі права. Таких принципів більшість, вони конк-

ретизуються і виявляються в окремих інститутах і нормах залежно від їх змісту і цільової спрямованості.

В літературі сучасні галузеві принципи трудового права поділяються на чотири групи:

- 1) ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;
- 2) ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників;
- 3) ті, що визначають правове регулювання застосування праці працівників;
- 4) ті, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників [4].

П. Д. Пилипенко вважає, що принципами трудового права, які визначають його сутність та закономірності розвитку, є: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство та договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності й диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах [5].

На нашу думку, принципи трудового права можна класифікувати залежно від виду суспільних відносин, які входять у предмет трудового права. Беручи до уваги, що предмет трудового права складають індивідуальні та колективні трудові відносини, принципи трудового права можна поділити на два види: принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин та принципи правового регулювання колективних трудових відносин.

До принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин належать: свобода праці й заборона примусової праці; заборона дискримінації у сфері праці; принцип непогіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством; право на справедливі й безпечні умови праці; право на справедливую заробітну плату, що забезпечує рівень життя, гідний людини, для самого працівника і членів його сім'ї; забезпечення працівникам мінімальних державних гарантій у сфері праці; забезпечення захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин.

Принципами правового регулювання колективних трудових відносин є: свобода об'єднання; реальне визнання права на колективні переговори; соціальне партнерство у сфері праці; забезпечення права працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк.

Основні принципи трудового права закріплено в Конституції України та інших найважливіших законодавчих актах. Так, у ст. 43 Конституції України закріплений принцип свободи праці та заборони примусової праці, право на справедливі й безпечні умови праці, право на справедливую заробітну плату.

У чинному КЗпП України немає окремої норми про основні принципи правового регулювання трудових відносин. Принципи трудового права тривалий час пов'язувалися в основному зі змістом ст. 2 КЗпП, що визначала раніше

основні трудові права та обов'язки працівників, а в редакції Закону України від 5 липня 1995 р. — основні трудові права працівників.

Розуміння основних принципів трудового права у нерозривному зв'язку з правами людини у сфері праці відповідає міжнародним стандартам та сучасним тенденціям розвитку міжнародного трудового права. Саме такий підхід до розуміння основних принципів трудового права втілений у Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. У Декларації проголошується, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Міжнародній організації праці, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальну заборону дитячої праці; г) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Європейська соціальна хартія (переглянута) об'єднує разом права та принципи, щодо яких держави повинні взяти зобов'язання для їх здійснення. Хартія містить перелік з 31 права та принципів, серед яких право на вільний вибір праці (ст. 1), на справедливі (ст. 2), безпечні та здорові умови праці (ст. 3), на справедливу винагороду, яка б забезпечувала достатній життєвий рівень для працівників та їхніх сімей (ст. 4), право всіх працівників та роботодавців на свободу об'єднання в національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 5), право всіх працівників та роботодавців на укладення колективних договорів (ст. 6), право працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі та ін. [6].

У ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації до основних принципів правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин віднесено основні трудові права людини: право кожного працівника на справедливі умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; право на відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних і неробочих святкових днів, оплачуваної щорічної відпустки; право кожного працівника на своєчасну і у повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї, і не нижче мінімального розміру оплати праці; право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, включаючи право працівників створювати професійні спілки і вступати до них; право працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах та ін. [7].

Як вже відзначалося, чинний КЗпП України не закріплює основні принципи правового регулювання трудових відносин. Цю прогалину має заповнити новий Трудовий кодекс України. Ст. 2 проекту Трудового кодексу передбачені основні засади правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин [8]. Здається, що перелік з 14 принципів, який передбачено проектом Кодексу,

потребує доповнення, оскільки не повністю враховує міжнародні стандарти прав людини у сфері праці (йдеться про акти Міжнародної організації праці, зокрема Декларацію 1998 р., Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р. Крім того, розробники проекту Кодексу у змісті даної статті необґрунтовано поєднують основні принципи правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин (у проекті — основні засади) із засобами правового регулювання, тобто з методом правового регулювання суспільних відносин, які складають предмет трудового права. Так, поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин є однією з особливостей методу трудового права, а не одним з основних принципів.

Забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування навряд чи слід відносити до основних принципів трудового права, оскільки відносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування складають предмет іншої галузі права — права соціального забезпечення.

Такі основні засади правового регулювання, названі у ст. 2 проекту Кодексу, як забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин та здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, потребують уточнення. У першому випадку потрібно врахувати, що судовий захист є тільки однією із форм (хоча, безумовно, найбільш ефективною) захисту трудових прав, крім якої законодавством передбачені такі форми як захист трудових прав професійними спілками, самозахист та ін. Отже, слід було б зазначити «забезпечення захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин у передбачених законом формах». У другому випадку потрібно врахувати, що крім державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, існує ще громадський контроль, який здійснюється професійними спілками, громадськими інспекторами з охорони праці. Крім того, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства також є однією з форм захисту трудових прав працівників, а відтак навряд чи доцільно виділяти його як одну з основних засад правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Таким чином, проблема принципів правового регулювання трудових відносин є не достатньо дослідженою у науковій літературі. Серед науковців немає єдності щодо розуміння сутності цієї важливої категорії, недостатньо розробленими залишаються питання про перелік принципів та їхній зміст в умовах ринкової трансформації економіки, які потрібно відповідним чином закріпити у новому Трудовому кодексі України. В умовах ринкових перетворень суспільні відносини у сфері праці наповнюються новим змістом, змінюється їхній характер, з'являються нові відносини, які ще не знайшли свого адекватного правового регулювання. У зв'язку з цим значення основних принципів трудового права важко переоцінити.

Література

1. Смирнов О. В. Трудовое право: Учебник. — М.: Статус ЛТД+, 1996. — С. 23.
2. Лившиц Р. З. Теория права: Учебник. — М.: БЕК, 1994. — С. 196.

3. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — С. 207.
4. Смирнов О. В. Вказ. праця. — С. 23–24.
5. Пилипенко П. Д. Вказ. праця. — С. 206–207.
6. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. — М.: Междунар. отношения, 2000. — 264 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2002. — С. 4–5.
8. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 2003. — № 42.

УДК 349.2

О. А. Трюхан,
*аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення ОНЮА*

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЮ

У правовій літературі останнім часом питанням гарантій приділяється значна увага, як у роботах фахівців загальної теорії держави і права, так і в літературі з трудового права. Юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією розглядаються в працях С. А. Іванова, А. М. Куренного, В. М. Скобелкіна, Г. І. Чанишевої та інших.

Дослідження питання про гарантії прав особистості тісно пов'язане з правовим статусом, суб'єктивним правом, що являє собою можливість користуватися соціальним благом. Однак перетворення передбачуваної і забезпечуваної законом можливості в дійсність не відбувається і не може відбуватися автоматично. Необхідна наявність визначених умов, факторів зокрема, гарантій суб'єктивних прав. Право на участь в управлінні організацією припускає наявність системи визначених гарантій і воно забезпечено такою системою.

Метою даної статті є визначення поняття та класифікація юридичних гарантій права працівників на участь в управлінні організацією. Проголошення будь-якого права людини, навіть закріпленого відповідними актами держави і його органів, ніщо без реальних гарантій його здійснення. В юридичній літературі під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини і громадянина розуміють систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, заходів і способів, що забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону і захист [1].

Гарантії дозволяють здійснити перехід від передбаченої в законі можливості до реального здійснення того чи іншого права. Без закріплення відповідних гарантій права і свободи носили б декларативний характер.

У широкому змісті поняттям «гарантії» охоплюється вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що спрямовані на фактичну реалізацію прав, свобод і обов'язків особистості, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного чи неналежного здійснення прав від порушень.