

ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджуючи сутність захисту трудових прав, слід виходити з такої логіки, що будь-яке трудове право буде захищеним лише в тому випадку, якщо воно не лише буде відновленим, але й існуватиме низка факторів, метою і призначенням яких буде попередження, профілактика порушень цих прав. Стверджуючи це, ми дотримуємося широкого розуміння змісту захисту трудових прав людини чи працівника. Цей висновок узгоджується з позицією Є. А. Лукашевої в тому, що «в найбільш загальному сенсі захист є протидія незаконним порушенням та обмеженням прав, свобод та інтересів особистості, попередження цих порушень й обмежень, а також відшкодування заподіяної шкоди у випадку, якщо попередити порушення чи обмеження не вдалось» [1, 169].

Питання захисту трудових прав працівників досліджуються у роботах Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої, І. В. Лагутіної, О. Є. Соніна, Т. І. Маркіної та ін.

Метою даної статті є визначення позитивного права як основного засобу захисту трудових прав працівників.

До засобів захисту ми відносимо будь-які дії чи фактори, спрямовані на їх безперешкодну реалізацію. Однак усі вони матимуть сенс, якщо будуть визначеними в нормах права: правовий захист не можливий у випадку незакріплення певних засобів у правових нормах. Якщо той чи інший засіб, спрямований на забезпечення безперешкодної реалізації трудових прав, буде закріплений у нормах права, на його охорону автоматично стає держава з її примусовим апаратом.

Першим кроком у справі захисту трудових прав працівників є визначення не лише цих прав, але й відповідних правозахисних засобів, форм, способів, факторів у чинному законодавстві. Ось чому основним засобом захисту трудових прав працівників ми вважаємо саме позитивне право як форму і логічне продовження природного права. Якщо трудові права складають основу трудового законодавства [2, 154], то ми розуміємо, яку важливу роль відіграють засоби, що покликані їх захищати від порушень з боку інших учасників суспільних відносин. З огляду на це, сьогодні потрібні нові підходи до проблеми соціальної обумовленості трудового законодавства, які відображали б нинішні соціальні та правові реалії і були спрямовані на утвердження в країні основ громадянського суспільства і правової держави. При цьому визначальне значення в пошуках нових підходів має розуміння трудового права як засобу захисту трудових прав працівників, узгодження інтересів суб'єктів трудових та тісно пов'язаних з ним відносин. «Основне суспільне призначення права бачиться вже не в забезпеченні досягнення якихось зовнішніх щодо права економічних, політичних, ідеологічних тощо цілей, а в його здатності бути формою виразу й забезпечення нормального суспільного розвитку, узгодження й вирішення соціальних конфліктів, сприяння вільному, мирному, ненасильницькому

му розвитку суспільних відносин, коли інтереси одних індивідів, груп, класів не подавляють інтереси інших, а узгоджуються з ними на основі правових компромісів. Право мусить стати фактором досягнення суспільної згоди і зниження рівня соціальних конфліктів у всіх сферах життя суспільства» [3, 172]. У межах такого підходу соціальна обумовленість трудового права — це теж його відповідність об'єктивним потребам суспільного розвитку. Однак ці потреби ми бачимо вже з позиції права і трактуємо їх у правовій формі і в правовій реальності. Чітке визначення трудових прав працівників та їх засобів захисту як ніщо інше допоможе досягти згоди між суб'єктами трудового права.

Трудове право як сукупність правових норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, має об'єктивний, позитивний характер, воно об'єктивується, інституціонується в законах та різних підзаконних нормативно-правових актах. Позитивне трудове право є формою природного трудового права. Природне трудове право — це всі відносини в суспільстві, які мають трудовий характер, а також права і обов'язки учасників цих відносин. Природне трудове право виникло та існує незалежно від позитивного трудового права; останнє має похідний, другорядний від першого характер. Якщо трудові відносини, що мають природний характер, тобто регулюються звичаями, моральними чи корпоративними нормами, починають регулюватися нормами права, вони набувають характеру позитивних. Однак далеко не всі трудові природні відносини регулюються нормами права, багато з них до пори та до часу не цікавлять державу чи її органи. До того ж як та з якого приводу трудові відносини повинні регулюватися нормами права вирішує держава. Звідси це питання прямо пов'язане з предметом трудового права. П. Д. Пилипенко свідчить, що предмет правового регулювання складають якісно відособлені суспільні відносини, правове забезпечення яких досягається за допомогою норм певної галузі. «В трудовому праві ними в першу чергу виступають трудові відносини» [4, 5]. Трудове право — насамперед галузь, яка покликана захищати права та інтереси працівника. Це обумовлено й самою історією виникнення даної галузі і тим, що в процесі трудової діяльності використовується праця саме працівника як одного з основних суб'єктів трудового права. З-поміж суспільних відносин, які в сукупності утворюють предмет трудового права, головне місце займають власне трудові відносини, які виникають як у процесі виробництва матеріальних і духовних благ, так і у сфері послуг і обслуговування. У власне трудових відносинах праця складає їх основний зміст, який характеризується безпосереднім поєднанням робочої сили із засобами виробництва. Відтак, об'єктом і основним змістом трудових відносин є робота, тобто діяльність, пов'язана з безпосередньою реалізацією здатності громадян до праці (робочої сили) [5, 8].

Говорячи про трудові відносини як предмет трудового права, ми маємо лише ті з них, які базуються на найманій праці. Під предмет трудового права не підпадає самостійна праця власників, індивідуально-трудова діяльність підприємців-власників, які не застосовують працю найманих працівників. Наприклад, праця письменника, вченого, якщо вона здійснюється поза су-

спільною кооперацією праці, не відноситься до сфери трудового права. Однак якщо праця письменника або вченого здійснюється в трудовому колективі редакції журналу чи наукової установи за завданням адміністрації в рамках трудового договору, то ці відносини матимуть трудовий характер і регулюватимуться саме трудовим правом. Головне, що відрізняє трудові відносини, які цікавлять державу, і трудові відносини, які її не цікавлять, це те, що вони мають найманий чи ненайманий характер.

Якщо подивитися на елементний склад позитивного права, то очевидно, що воно складається з двох основних елементів — природного права і розуму. З усіх суспільно-трудова відносин, які існують у сфері природного трудового права, для врегулювання нормами права нормотворець вибирає такі з них, які, на його думку, є суттєвими і важливими. Однак нормотворець — «дитина свого часу» і проводить відбір цих відносин з урахуванням соціально-економічної, політичної, культурної ситуацій, що існують у даному суспільстві в даний час. Звідси відносність позитивного трудового права щодо природного трудового права. Така відносність позитивного трудового права не в останню чергу обумовлена відносністю самої категорії «закони розуму». По-перше, так звані «закони розуму» мають велику кількість тлумачень: що вважати продуктом розуму, а що результатом зовнішнього впливу; де та межа, що відокремлює внутрішнє від зовнішнього у функціонуванні розуму: що вважати визначальним фактором у цьому процесі [6, 72]. І, по-друге, люди дуже в багатьох випадках, здійснюючи ті чи інші дії, керуються не розумом, а скоріше пристрастями, інстинктами або міркуваннями безпосередньої корисності і такі ж, відповідні своїм прагненням, створюють юридичні закони та соціальну дійсність. Результатом такої діяльності часто стає те, що багато з цих законів зовсім не відповідають назві правових, а створена за їх допомогою соціальна дійсність навряд чи може бути названа правовим порядком. Таким чином, є вагомі аргументи і на користь того, що онтологічні підвалини трудового права пов'язані з якимось об'єктивним процесом, що відбувається у світі, і є такі, що мають суто суб'єктивний характер. Як це дуже часто буває, істина знаходиться десь посередині. Дійсно, є серйозні підстави вважати, що багато в чому світ підкоряється певним об'єктивним закономірностям, які діють незалежно від волі та бажань людей, і хоча деякі дослідники стоять на тих позиціях, що «закони природи» існують лише в нашій голові, що вони є лише засобом упорядкування зовнішнього емпіричного досвіду суб'єктів, а реальний світ — це царство випадковостей та хаосу [7, 248], однак очевидно, що в цьому світі хаосу також існують певні сфери, де досить чітко прослідковується закономірний плин подій та явищ. Суспільне життя в цьому зв'язку можна було б, незважаючи на всю його суперечливість та складність, віднести саме до таких сфер буття. І якщо це так, то є сенс спробувати зрозуміти сутнісний зміст цього процесу та спробувати впорядкувати цю частину реальності, в тому числі — і за допомогою трудового права. Один з давньоримських юристів — Цельс дав, на наш погляд, дуже влучне визначення права. Він говорив, що «право є практичним умінням впроваджувати добро та справедливість», тобто вносити порядок у хаос люд-

ського життя, вносити сюди свій «логос» [8, 69]. Людина, яка має здібність розуміти внутрішній устрій світу, може поставити собі за мету побудувати його за загальною світовою логікою. Оскільки трудове право служить одним з найважливіших інструментів творення людського суспільства, воно, скоріше за все, має чуттєво — надчуттєву природу. Його не можна повністю вичленити із зовнішнього, емпіричного світу, й не можна вважати лише продуктом людської суб'єктивності. Воно є феноменом духовного порядку і зовнішнім виразом внутрішньої, прихованої логіки світу, того, що стародавні греки звали «логосом», а стародавні індійці — «драхмою» [9, 32]. Осягнути те, що стоїть за цими поняттями, нелегко. З нашої точки зору, найбільш важливими характеристиками його слід вважати справедливість та свободу. Головна риса цього процесу — це здатність до самозбереження при постійному розвитку. Відтак, східна та давня грецька філософія відчували та намагались дати тлумачення загальному пульсові універсуму, показували, які треба створити умови для людського існування, щоб це існування відповідало загальним законам світу. Суспільство є частиною неосяжного всесвіту, його органічною, хоча й вкрай специфічною частиною, де виникають умови для поєднання в одне ціле об'єктивної та суб'єктивної сторін духу. Право, в цьому зв'язку, в його онтологічному, найбільш загальному визначенні, є таким середовищем, такою матеріально-духовною атмосферою, де ця можливість набуває найбільш сприятливих умов для своєї реалізації.

Таким чином, завданням позитивного трудового права є визначення, охорона, захист та забезпечення природних трудових прав людей. Виходячи з цього позитивне трудове право, визначаючи трудові права працівників та засоби їх захисту, є основним гарантом названих прав. Ця теза є вихідною у розумінні ролі й місця трудового права в національній системі права.

Література

1. Общая теория прав человека / под ред. Е. А. Лукашевой. — М. : Норма, 1996. — 520 с.
2. Лившиц Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. — М. : БЕК, 2001. — 224 с.
3. Лапаева В. В. Социология права / В. В. Лапаева. — М. : НОРМА, 200. — 304 с.
4. Трудове право України : курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. — Л. : Вільна Україна, 1996. — 159 с.
5. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2003. — 528 с.
6. Разумов А. Просекция человека: на земле и на небесах // Свободная мысль. — 2001. — № 7. — С. 70–76.
7. Норберт Рулан. Юридическая антропология : учеб. для вузов / Норберт Рулан. — М. : БЕК, 1999. — 415 с.
8. Тихомиров Ю. А. Теория закона / Ю. А. Тихомиров. — М. : Юрид. лит., 1982. — 241 с.
9. Петрова Л. В. Фундаментальні проблеми методології права : авторсф. дис. ... д-ра юрид. наук / Л. В. Петрова. — К., 1999. — 44 с.

Анотація

Андрій В. М. До питання захисту трудових прав працівників. — Стаття.

У статті досліджуються питання захисту трудових прав працівників. Обґрунтовується теза про те, що основним засобом захисту трудових прав працівників слід вважати позитивне право. *Ключові слова:* працівники, трудові права, захист трудових прав, форми захисту трудових прав.

Анотація

Андреев В. М. К вопросу о защите трудовых прав работников. — Статья.

В статье исследуются вопросы защиты прав работников. Обосновывается тезис о том, что основным средством защиты трудовых прав работников следует считать позитивное право.

Ключевые слова: работники, трудовые права, защита трудовых прав, формы защиты трудовых прав.

Summary

Andreev V. M. For the Protection of Labor Rights of Workers. — Article.

The article deals with the issues of protection of workers' rights and justifies the thesis that the primary remedy of protecting of labor rights of the employee should be positive law.

Keywords: employee, labour rights, protection of labour rights, forms of protection of labour rights.

УДК 349.3:364:346.9

Ю. В. Сауляк

**ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ СПОРІВ
З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

В теорії права соціального забезпечення існує поділ відносин, що є предметом даної галузі, за їх змістом на матеріальні, розподільчі, організаційно-розпорядчі, фінансові, процедурні і процесуальні. Процесуальними є відносини, що виникають з приводу розгляду спорів у сфері соціального забезпечення [4, 92]. Традиційно процесуальні і процедурні відносини дослідники відносять до допоміжних, неосновних відносин, що обслуговують основне соціально-забезпечувальне правовідношення.

Наявність процесуальних відносин у предметі права соціального забезпечення потребує відповідного правового регулювання. Як зазначає О. Є. Мачульська, відсутність процесуальних норм у праві соціального забезпечення, незважаючи на те, що Конституцією України проголошено можливість захисту прав і свобод громадян у судовому порядку, є прогалиною в законодавстві [5, 19].

Актуальність теми обумовлюється тим, що процесуальні відносини у сфері соціального забезпечення ще не були предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці права соціального забезпечення.

Проблеми правового регулювання спорів у сфері соціального забезпечення досліджуються у роботах В. А. Алієвої, В. Ш. Шайхатдінова, О. О. Серебрякової, Р. Р. огли Сафаралієва.

Метою статті є визначення поняття та здійснення класифікації спорів з питань соціального забезпечення, що має теоретичне та практичне значення.

З точки зору конфліктології, спір — це одна зі стадій розвитку конфлікту, а з правової точки зору мова йде про одну зі стадій юридичного конфлікту.