

УДК 349.2:331.101

Людмила Вакарюк,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри публічного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ДЕРЖАВНІ ЧИННИКИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ПРАВОВИЙ РЕЖИМ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті розкриваються державні чинники, що забезпечують правовий режим у трудовому праві нашої держави. Надано узагальнюючу характеристику таким чинникам, як: державна політика щодо основних засад використання найманої праці; якість, послідовність та системність правотворчості з питань використання найманої праці; рівень правової культури і правової свідомості населення України; рівень захисту трудових прав. Встановлено, що правовий режим у національному трудовому праві забезпечено на недостатньому рівні і він потребує посилення та вдосконалення за низкою виявлених проблем.

Ключові слова: правовий режим, трудове право України, забезпечення, ефективність, рівень, чинники.

Постановка проблеми. Як пише Е. К. Утяшов, правовий режим – це невід’ємна властивість влади, її устрою, діяльності, соціальної спрямованості, ступеня демократичності. Він зумовлений інтересами держави, волею законодавця, а також специфікою і характером суспільних відносин, що вимагають до себе особливих підходів, форм і методів правового впливу, своєрідного юридичного інструментарію для своєї організації. Правовий режим – один із проявів нормативності права, але на більш високому рівні. Він з’єднує в єдину конструкцію певний комплекс правових засобів, який диктується цілями, що ставляться. Правові режими забезпечують стійке нормативне регулювання групи суспільних відносин, певної ділянки соціального життя, сприяють оптимальному використанню конкретних об’єктів. У цьому сенсі значення правових режимів істотно зростає, оскільки цей правовий засіб здатний максимально ефективно впливати на соціальне середовище [1, с. 257]. Зважаючи на таку унікальну характеристику такого правового явища, як правовий режим, видається невиправданим упущенням з боку науковців відсутність відповідних досліджень правового режиму в трудовому праві України. Потребує вивчення, аналізу та концептуальної розробки сутності, ознаки, структура тощо правового режиму. Поряд із вказаним, необхідним є і визначення чинників, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України.

В авторському дослідженні ми дійшли висновку, що чинники, які забезпечують

правовий режим у трудовому праві України, – це сукупність певних обставин та явищ, які здійснюють вирішальний спрямовуючий вплив на правове регулювання суспільних відносин із приводу використання найманої праці, створюючи особливий порядок такого регулювання за допомогою поєднання різних методів, але зберігаючи при цьому єдиний стрижень та висхідний початок, оскільки спрямований у єдине русло задля досягнення чітко визначеної мети. Нами було виділено два види чинників: міжнародні та державного рівня. Державні чинники – це сукупність обставин та явищ на державному рівні, що спрямовують регулюючий вплив на суспільні відносини з приводу використання найманої праці в певному одноманітному та єдиному русі у визначеному державою напрямі. До державних чинників нами віднесено: 1) державну політику щодо співвідношення інтересів виробництва та інтересів працівників; 2) державну політику щодо основних засад використання найманої праці, тобто наявність правового акта-доктрини чи стратегії щодо подальшого розвитку трудового законодавства; 3) якість, послідовність та системність правотворчості з питань використання найманої праці; 4) рівень правової культури і правової свідомості населення України, які спричиняють перешкоди у реалізації навіть досконалого та дієвого правового режиму за умови перебування на низькому рівні; 5) рівень захисту трудових прав у разі їх порушення чи у разі наявності перешкод у їх реалізації.

Стан дослідження. Публікацій щодо забезпечення правового режиму в трудовому праві поки ще не було, оскільки тематика є новою та зовсім не дослідженою. Однак є розвідки щодо чинників забезпечення ефективного функціонування спеціальних правових режимів (А. П. Лиманська), а також ефективності правового регулювання (В. М. Баранов, В. В. Головченко, В. П. Казимирчук, В. М. Кудрявцев, В. В. Лапасава, О. В. Малько, В. С. Нерсесянц, П. М. Рабінович, І. С. Самощенко, В. Ф. Сіренко, Ю. О. Тихомиров, Ф. Н. Фаткуллін, Л. С. Явич та інші), які хоча і не розкривають безпосередньо порушену проблематику, але їх результати безпосередньо пов'язані з нею.

Метою статті є розкриття державних чинників, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України, загальна характеристика кожного з них.

Виклад основного матеріалу. Розглянемо узагальнено кожний із виділених нами чинників державного рівня, які забезпечують правовий режим у трудовому праві України.

Державна політика щодо основних засад використання найманої праці, тобто наявність правового акта-доктрини чи стратегії щодо подальшого напрямку розвитку трудового законодавства, – це важливий чинник забезпечення правового режиму в трудовому праві України, на чому вже неодноразово наголошували корифеї науки трудового права. Так, Н. М. Хуторян пише: «Кодифікація законодавства повинна базуватися на якісній теорії трудового права. Тому наступним завданням науки трудового права є розробка наукової доктрини трудового права та акта-доктрини розвитку трудового законодавства... для ефективного і системного реформування трудового законодавства, в основі якого повинен бути Трудовий кодекс, необхідно розробити і прийняти на державному рівні акт-доктрину розвитку трудового законодавства, в основу якого покласти одну з науково-правових доктрин розвитку трудового права. Тільки в такому разі можна досягти системності реформування та уникнення протиріч, дублювання норм у різних нормативно-правових актах» [2, с. 123]. Далі вчена називає основні принципи, якими слід керуватися у розробленні цієї доктрини: «1. Оптиміальне збалансування виробничої та захисної функцій трудового права. 2. Принцип соціального діалогу (двостороннє співробітництво) передбачає відхід від жорсткого централізованого регулювання трудових відносин з одночасним розширенням сфери договірної регулювання. 3. Принцип недопустимості зниження

рівня трудових гарантій ...при проведенні реформування трудового законодавства на базі єдиної державно-правової доктрини повинні бути збережені всі основні гарантії трудових прав працівників. 4. Примат міжнародного права над внутрішнім. 5. При реформуванні трудового законодавства слід дотримуватися принципу диференціації правових норм, що регулюють нормування праці, заробітну плату, тривалість робочого часу та часу відпочинку у юридичних осіб залежно від їх організаційно-правових форм та форм власності, умов праці. При цьому повинні бути збережені державні гарантії щодо зайнятості, охорони праці, часу відпочинку, охорони праці жінок, інвалідів, неповнолітніх, мінімального розміру заробітної плати, соціального страхування» [2, с. 124-125].

Так, необхідність розроблення такого акта-доктрини підтверджує і практична сторона правового регулювання трудових відносин: зокрема, в Аналітичній записці «Громадська активність найманих працівників в Україні в контексті реалізації їхніх прав та інтересів», підготовленій Національним інститутом стратегічних досліджень, констатується таке: «Враховуючи зростання значущості проблем людей найманої праці у загальнонаціональному контексті, важливою умовою сталого розвитку держави та її інтеграції до європейського політико-правового простору має бути комплексне «перезавантаження» не лише політичної влади, а й усієї системи соціальних відносин у напрямку її загальної демократизації та розширення можливостей найманих працівників щодо захисту й реалізації своїх прав та інтересів... У контексті пошуку державницького суспільного консенсусу в Україні слід надати додаткового імпульсу процесові соціального діалогу. Проблеми та перспективи впровадження нових, європейських стандартів у соціально-трудова відносини й соціальну сферу загалом мають бути усвідомлені й осмислені всіма його учасниками. Доцільним є проведення загальнонаціонального соціально-економічного форуму з метою узгодження пріоритетів державного розвитку та соціальної політики на період інтеграції до загальноєвропейського економічного простору» [3]. Звичайно, окреслити на державному рівні вказані вектори подальшого розвитку трудового законодавства можливо, лише прийнявши відповідний акт державного рівня, в якому б зрозуміло було викладено політику законодавця в цій сфері суспільних відносин.

Тим більше потрібен такий акт-доктрина і з урахуванням того, що сьогодні в науці трудового права наявні суттєві розбіжності щодо можливих подальших шляхів розви-

тку трудового права, іноді вони прямо-таки протилежні. Наприклад, Д. Новіков категорично стверджує: «У сучасній ситуації впровадження неоліберальних реформ трудового права не має йти на поступки жодним агентам впливу, жодним економічним аргументам, які вимагають закріплення у трудовому законодавстві гнучких засобів регулювання трудових відносин та форм зайнятості. Трудове право не повинно реакційним шляхом перетворитись на колишнє фабричне законодавство, основна функція якого полягала в ефективному регулюванні відносин із використання найманої праці з мінімальним рівнем соціально-трудова стандартів, повноцінною дисциплінарною владою роботодавця для забезпечення його максимального зиску з експлуатації працівників. Трудовому праву слід поглянути на своє місце у правовій системі країни, зрозуміти, що, не будучи максимально ортодоксальним, воно приречене у кращому випадку обслуговувати інтереси крупного приватного капіталу, а у гіршому разі – зникнути або бути заміненим менеджерськими дослідженнями про управління персоналом та корпоративними кодексами. Ортодоксальність трудового права є неодмінною умовою затвердження підвищення рівня та якості життя українців в якості ідеологічного постулату та практичного базису діяльності держави» [4].

Отже, яким бути трудовому праву, а відповідно, і трудовому законодавству завтра? Яка мета правового регулювання трудових відносин покладатиметься в його основу? Які методи будуть застосовані? Які відносини будуть предметом трудового права, чи відбуватиметься розширення меж трудового права на нові нетипові форми зайнятості, чи, навпаки, нові «гнучкі засоби регулювання трудових відносин та форм зайнятості» будуть відкинуті як «несоціальні»? Всі ці питання характеризують правовий режим у трудовому праві України, а отже, актодоктрина розвитку трудового законодавства міг би дати відповідь на них, створивши відповідні підвалини формування нового правового режиму в трудовому праві України.

С. В. Васильєв зазначає, що «правова доктрина може бути визначена як система уявлень (ідей) про право, сформульована вченими-юристами, з метою забезпечення порядку в суспільних відносинах і вирішення юридичних казусів, яка має письмове вираження і санкціонована державою» [5, с. 74], при цьому «в Україні правова доктрина не закріплена як джерело процесуального права. Водночас вона може мати статус неформального (нетрадиційного) джерела права. Так, посилання на праці видатних юристів

трапляються в правозастосовній практиці, але тільки як додаткова аргументація. Крім того, роль правової доктрини виявляється у створенні конструкцій, понять, визначень, якими користуються судові органи», але вчений пропонує застосовувати до правових доктрин «поняття «акти м'якого права» (soft law), що використовується в міжнародному праві. В останніх відсутній елемент імперативності, їх уживання насамперед ґрунтується на авторитеті тих суб'єктів, від яких вони виходять...Таким чином, за наявності певних умов правова доктрина може виступати самостійним джерелом як права в цілому, так і джерелом процесуального права зокрема» [5, с. 74].

Отже, виходячи з викладеного, роль актодоктрини розвитку трудового законодавства як чинника, що забезпечує правовий режим у трудовому праві України, є безперечною та наочною. Проте сьогодні цей чинник у реальності відсутній, що зумовлює певну безсистемність у трудовому законодавстві, прогалини чи неточності у правовому регулюванні суспільних відносин, чому, власне, і присвячується чимала кількість наукових дисертаційних досліджень у сучасній науці трудового права України.

Якість, послідовність та системність правотворчості з питань використання найманої праці.

Цей чинник, безумовно, забезпечує правовий режим у трудовому праві України через те, що правовий режим невіддільний від процесу створення правової норми (правотворчості) в принципі. Але правова норма цінна не тільки сама по собі, безпосередньо цінністю і значущістю її наділяє її ефективність. Так, наприклад, стосовно адміністративно-правової норми В. Бондаренко зазначає: «умови ефективності дії адміністративно-правової норми стосуватимуться, по-перше, самої норми; по-друге, діяльності правозастосовних органів; по-третє, особливостей правосвідомості й поведінки громадян, які дотримуються вимог правової норми або порушують їх. Умови, що стосуються самої норми, можна позначити як чинники досконалості законодавства, тобто відповідність адміністративно-правових норм тим загальним і конкретним соціально-економічним, ідеологічним, культурно-психологічним та організаційним умовам, у яких вони діятимуть» [6, с. 33]. І хоча твердження стосується адміністративно-правової норми, по суті, те ж саме можна сказати і про трудово-правову норму. І навіть більше, трудо-правова норма, як норма права соціального, «має враховувати реальну дійсність умов суспільного життя, а також перебувати у тісному

зв'язку із соціальними явищами» [7, с. 188]. Лише тоді можна говорити про її якість, ефективність.

Слід відзначити, що якість та ефективність правової норми тісно пов'язана з ефективністю правового регулювання. К. С. Ємельяненко, вивчаючи різні підходи до суті даного явища, дійшов висновку, що «існуючі наукові підходи до ефективності правового регулювання відображають особливості різних концепцій праворозуміння. Зокрема, представники юридичного позитивізму в якості критерію ефективності виокремлюють ступінь досягнення встановленої законодавцем мети правового регулювання, а представники соціологічної школи права акцентують увагу на необхідності узгодженого забезпечення правовими засобами різноманітних соціальних інтересів» [8, с. 4]. Видається, що для цілей правового режиму в трудовому праві, зважаючи на те, що сутність правового режиму в трудовому праві полягає в тому, щоб створити певні умови для виконання тієї мети і завдань, що стоять перед трудовим правом як галуззю права, та сприяти ефективності правового регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин у цілому, мова має йти про ефективність трудо-правової норми як про досягнення узгодженого забезпечення правовими засобами різноманітних соціальних інтересів (працівників і роботодавців; профспілок і об'єднань роботодавців; трудових колективів і роботодавців).

В. В. Завальнюк взагалі пише про те, що треба «піднятися ще вище» у розумінні ефективності права в цілому: «Поняття ефективності права має бути наповнене антропологічним змістом. Ефективність права – це не ефективність державного законодавчого механізму і адміністративно-політичних реформ системи державного управління. Під ефективністю права слід розуміти, перш за все, ступінь духовної і матеріальної реалізації індивіда, яку забезпечує право у відповідному історико-культурному контексті. Людність як відповідність людини її соціальній природі дає можливість вважати її основоположною категорією, метапринципом права, який повинен стати основою антропоцентристської побудови права. Юридичною формою людності повинен стати принцип антропоцентризму – визнання людини, а не норми правового припису, суспільства або держави – центром правової реальності, навколо потреб і системи комунікацій якого обертається світ правових явищ. Вираз і задоволення розумних («людяних») потреб людини повинні виступати основним критерієм оцінки ефективності дії права та

діяльності держави» [9, с. 48]. Видається, що така характеристика ефективності права цілком задовольняє вимогу щодо якості, послідовності та системності правотворчості з приводу використання найманої праці, де працівник, з однієї сторони, та його розумні потреби, а з іншої сторони – роботодавець зі своїми розумними потребами – їх вираз та задоволення мають стати мірилом ефективності дії правового режиму в трудовому праві України.

Рівень правової культури і правової свідомості населення України, які спричиняють перешкоди у реалізації навіть досконалого та дієвого правового режиму за умови перебування на низькому рівні. Цей чинник безпосередньо і нерозривно пов'язаний із попереднім. Так, В. Бондаренко пише, що вказаний чинник являє собою «рівень знань закону, ступінь схвалення його громадянами, розвиненість навичок правового регулювання. Чим вищий рівень знань відповідних правових норм, чим більшою мірою позитивно оцінюються положення, що в них містяться, тим успішніше вони реалізуються і, відповідно, вища їхня ефективність. Ефективність дії правової норми можна оцінювати стосовно дотримання її в суспільстві загалом, у різних соціальних групах населення, а також конкретними категоріями осіб» [6, с. 34]. При чому, «недосконалий закон навряд чи буде схвалено в громадській правосвідомості. Низький рівень суспільної правосвідомості може звести нанівець дію найдосконалішого закону» [10, с. 103-104].

Забезпечення правового режиму в трудовому праві через рівень правової культури і правової свідомості населення України відбувається шляхом виконання, дотримання та навіть поваги до санкціонованих норм трудового права, чим правовий режим набуває рис дієвого, ефективного та взагалі працюючого. На жаль, сьогодні в Україні фіксується чимала кількість порушень трудових прав працівників із боку роботодавців, а також нігілістичне ставлення до вимог трудового законодавства з боку самих працівників.

Рівень захисту трудових прав у разі їх порушення чи у разі наявності перешкод у їх реалізації. Е. К. Утяшов правильно відзначає, що правовий режим – це «не тільки сукупність загальних правоустановлень, але і система правових і державно-організаційних заходів, спрямованих на їх забезпечення, які вправі здійснювати компетентні уповноважені державою органи, що володіють методами, засобами і ресурсами юридичного захисту» [1, с. 255]. Враховуючи, що, як слушно зауважує у своїй дисертаційній роботі Т. В. Малярчук, «найдосконалиший закон, розрахований

на правильне його застосування державними органами, виявиться неефективним, якщо практика його застосування не відповідатиме тим вимогам, які до неї пред'являються» [11, с. 8-9], важливим чинником забезпечення правового режиму є захист трудових прав, їх відновлення. В. С. Вавженчук стверджує, що «охорону трудових прав, а отже й превентивну охорону та захист трудових прав варто віднести до завдань у межах генеральної функції держави, яка включає в себе досягнення проголошених у Конституції завдань щодо утвердження України як соціальної, правової й демократичної держави» [12, с. 323]. Цілковитим погоджуючись із цим твердженням, зауважимо, що як чинник забезпечення правового режиму захист трудових прав працівників та роботодавців виявляє себе саме у рівні такого захисту, чим саме і проявляється правовий режим як динамічна структура, що дозволяє віднаходити проблеми у правовому регулюванні певної ділянки суспільних відносин. Сьогодні такий рівень є невисоким, через що йдуть дискусії щодо необхідності створення трудової юстиції в державі задля його підвищення, але поки-що реальних кроків у цьому напрямі не зроблено.

Висновки.

Підсумовуючи, слід вказати, що обсяг дослідження звужує можливості для ширшого аналізу кожного з виділених чинників, але і з викладеного очевидними та зрозумілими є два важливі висновки. По-перше, правовий режим у трудовому праві України забезпечений недостатньо: у частині першого чинника були виявлені прогалини, як-то відсутність стратегії розвитку виробництва в Україні; стосовно другого чинника взагалі констатовано його відсутність; щодо третього чинника потребує підвищення якості, послідовність та системність правотворчості в досліджуваній сфері; четвертий чинник вимагає активної роботи в напрямі подолання правового нігілізму в державі та підняття рівня правової свідомості населення; п'ятий чинник також є полем для подальшого вдосконалення через низький рівень захисту трудових прав в Україні. По-друге, виділені чинники можуть бути чинниками ефективного забезпечення правового режиму в трудовому праві України лише за умови їх відповідності принципам правового режиму, виділених нами раніше, серед яких і науковість (наукова обґрунтованість), і системність, і доцільність, і зв'язок із практикою, тощо. Лише за

умови дотримання цих принципів можливе забезпечення правового режиму в трудовому праві України визначеними чинниками на дійсно високому рівні.

Список використаних джерел:

1. Утяшов Э. К. Правовые режимы: понятие, признаки, структура, методы правового регулирования / Э. К. Утяшов // Право и политика. – 2014. – № 2 (170). – С. 252-259.
2. Хуторян Н. М. Напрямки розвитку трудового права / Н. М. Хуторян. – Правова держава. – Вип. 25. – С. 121-133.
3. Аналітична записка «Громадська активність найманих працівників в Україні в контексті реалізації їхніх прав та інтересів», підготовлена Національним інститутом стратегічних досліджень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1578/>
4. Новіков Д. Ортодоксальність як фундаментальна складова доктрини трудового права / Д. Новіков // Правова реформа: концепція, мета, впровадження. – 2017. – С. 313-315.
5. Васильєв С. В. Правова доктрина – джерело процесуального права / С. В. Васильєв // Актуальні питання інноваційного розвитку. – 2012. – № 2. – С. 70-76.
6. Бондаренко В. Умови ефективності застосування адміністративно-правових норм / В. Бондаренко // Вісник Нац. ун-ту "Львівська політехніка": збірн. наук. праць. – 2016. – № 855. – С. 32–37. – (Серія: Юридичні науки).
7. Раневич О. Щодо питання про соціальну сутність права соціального забезпечення / О. Раневич // Вісник Львівського університету. – 2017. – Випуск 64. – С. 182–191. – (Серія : юридична).
8. Ємельяненко К. С. Позитивістський та соціологічний підходи до розуміння ефективності правового регулювання / К. С. Ємельяненко // Часопис Академії адвокатури України. – 2013. – № 19 (2). – С. 1-6.
9. Завальнюк В. В. Ефективність права: антропологічний та євроінтеграційний аспекти / В. В. Завальнюк // LEX PORTUS. – 2017. – № 1(3). – С. 39-49.
10. Сливка С. С. Юридична деонтологія : підручник / С. С. Сливка. – 3-те вид., перероб. і доп. – К.: Атіка, 2008. – 296 с.
11. Малярчук Т. В. Понятійний апарат кримінально-процесуального права України : автореф. дис. к. ю. н.: спец. 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність» / Тетяна Володимирівна Малярчук ; Нац. акад. внутр. справ. – К., 2011. – 16 с.
12. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / С. Я. Вавженчук. Х: Право, 2016. – 560 с.

В статье раскрываются государственные факторы, обеспечивающие правовой режим в трудовом праве Украины. Представлена обобщающая характеристика таких факторов, как: государственная политика относительно основ использования наемного труда; качество, последовательность и системность правотворчества по вопросам использования наемного труда; уровень правовой культуры и правового сознания населения Украины; уровень защиты трудовых прав. Установлено, что правовой режим в национальном трудовом праве обеспечен на недостаточном уровне и, соответственно, он нуждается в усилении и усовершенствовании по ряду обнаруженных в ходе исследования проблем.

Ключевые слова: правовой режим, трудовое право Украины, обеспечение, эффективность, уровень, факторы.

The article discloses the national factors that ensure the legal regime in the employment law of our state. There is presented a general characteristic of the following factors: public policy regarding the basics of hired labour use; quality, consistency and systemacy of lawmaking on the hired labour use; the level of legal culture and legal consciousness of population in Ukraine; the labour rights defence level. It is determined that the legal regime is ensured at a low level in the national employment law, and requires strengthening and improvement by the range of defined problems.

Key words: legal regime, employment law of Ukraine, ensuring, efficiency, level, factors.

