

**ФЦВЙЦФАУМІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

ПАДАЛКА АНТОНІНА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК: 349.22

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:
доктор юридичних наук, професор
Іншин Микола Іванович

Київ – 2013

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	11
1.1 Правова природа захисту трудових прав працівників.....	11
1.2 Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників.....	29
1.3 Державна форма захисту трудових прав працівників.....	47
1.4 Поняття і види недержавних форм захисту трудових прав.....	70
Висновки до розділу 1.....	92
РОЗДІЛ 2 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	98
2.1 Цивільно-правовий захист трудових прав працівників.....	98
2.2 Адміністративно-правовий захист трудових прав працівників.....	114
2.3 Кримінально-правовий захист трудових прав працівників.....	128
2.4 Шляхи вдосконалення видів і форм захисту трудових прав працівників.....	138
Висновки до розділу 2.....	150
ВИСНОВКИ.....	158
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	166

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЄС – Європейський суд;

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

КК – Кримінальний кодекс України;

КТС – Комісія по трудових спорах;

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення;

МОП – Міжнародна організація праці;

проект ТК України – проект Трудового кодексу України;

РЄ – Рада Європи;

РФ – Російська Федерація;

ТК РФ – Трудовий кодекс Російської Федерації;

ЦК – Цивільний кодекс України;

ЦПК – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми. Україна, ратифікувавши в 1997 р. Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, прийняла на себе зобов'язання забезпечити кожному, чиї права порушені, ефективні засоби їх захисту, серед яких особливе місце посідають трудові. У цьому зв'язку особливого значення набуває розробка концептуальних основ форм та видів захисту трудових прав працівників, які відповідатимуть міжнародним стандартам, оскільки виключно останні є гарантом належного правового регулювання трудових прав у державі й забезпечення належного правового регулювання трудової діяльності громадян України. Особливо ці питання актуалізуються сьогодні, у період становлення й розвитку правової держави, формування громадянського суспільства. Тому саме зараз так необхідний принципово новий підхід до визначення форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні.

Правовій регламентації захисту трудових прав працівників приділялась значна увага в працях таких дослідників, як М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, Л. Я. Гінцбург, Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, С. О. Іванов, І. Я. Кисельов, Р. І. Кондратьєв, В. В. Лазор, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, М. В. Лушнікова, О. Л. Омельченко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, О. В. Смирнов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Наукові праці названих учених не втратили своєї цінності й на сьогодні, проте, незважаючи на широкий спектр порушених ними питань, низка проблем у зазначеній сфері в умовах ринкової економіки вимагає вдосконалення й додаткового вирішення. Актуальними для вітчизняної науки трудового права є розробка й упровадження ефективного механізму правового регулювання форм та видів захисту трудових прав працівників. Відповідне наукове дослідження становить інтерес як з позицій практики функціонування

системи державних форм захисту трудових прав працівників, так і в плані обґрунтування теоретичних засад недержавних форм захисту трудових прав працівників на всіх стадіях реалізації права на працю, що потребує виваженого та системного наукового підходу й зумовлює актуальність теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана в рамках науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка за бюджетною темою «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року до 31 грудня 2015 року.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства та правозастосовної практики розробити теоретичні положення захисту трудових прав працівників в умовах формування ринкових відносин в Україні, напрацювати конкретні наукові пропозиції й практичні рекомендації, спрямовані на вдосконалення відповідного законодавства.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити наступні дослідницькі задачі:

- висвітлити поняття та правову природу захисту трудових прав працівників;
- розкрити механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників;
- охарактеризувати складові механізму правового регламентування захисту;
- навести дефініцію «державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту»;

- запропонувати власну класифікацію державних форм захисту прав працівників;
- окреслити роль державних органів у захисті прав працівників;
- визначити особливості недержавних форм захисту трудових прав працівників;
- дослідити міжнародний і зарубіжний досвіди захисту трудових прав працівників та можливості його застосування в Україні в контексті використання недержавних форм захисту;
- охарактеризувати види захисту трудових прав працівників;
- з'ясувати поняття цивільно-правового захисту трудових прав, окреслити його особливості та співвідношення з трудо-правовим;
- визначити особливості адміністративно-правового захисту трудових прав;
- охарактеризувати кримінально правовий захист трудових прав;
- сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування, які б сприяли вдосконаленню захисту трудових прав працівників.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми вдосконалення захисту трудових прав працівників.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Їх вибір визначався метою та задачами дисертаційного дослідження з урахуванням її об'єкта та предмета. Для розв'язання поставленої мети та задач дослідження було використано загальнонаукові методи пізнання: логіко-семантичний – для аналізу та поглиблення понятійного апарату (підрозділи 1.1–1.4); порівняльно-правовий (компаративний) – для виявлення відмінностей видів та форм реалізації права на судовий захист, вітчизняного та

зарубіжного досвіду правового регулювання захисту прав працівників (підрозділи 1.4; 2.1–2.3); класифікації та групування – для дослідження елементів механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників, аналізу нормативно-правових актів у сфері праці (підрозділи 1.2–1.4; 2.1); соціологічний, статистичний – для визначення стану дотримання законодавства про працю, аналізу показників судової практики (підрозділи 1.1; 2.2; 2.1; 2.4).

Нормативно-правову основу дослідження становлять Конституція України, Кодекс законів про працю України, міжнародні правові акти у сфері трудового законодавства, інші нормативно-правові акти, зокрема Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ін.

Емпіричну базу дисертації складають узагальнення опублікованої практики Верховного Суду України, матеріали конкретних судових справ, а також національні, міжнародні та зарубіжні нормативно-правові акти з питань праці.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в Україні, з урахуванням новітніх соціально-економічних перетворень, комплексних, системних наукових досліджень, в якому розглянуто проблеми розвитку та шляхи вдосконалення захисту трудових прав працівників, а також сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення законодавства та практики його застосування в зазначеній сфері. За його результатами сформульовано авторські основні положення, які виносяться на захист та які містять елементи наукової новизни. Назвемо основні з них.

Уперше:

– форми захисту трудових прав працівників розглядаються як регламентований законодавством вид законної діяльності, яка спрямована

на забезпечення прав та свобод працівників, що закріплені в діючому законодавстві України;

– аргументовано, що для механізму захисту трудових прав працівників характерні три стадії правового регулювання: (а) правова регламентація правового статусу суб'єкта захисту трудових прав; (б) виникнення суб'єктивних прав та юридичних обов'язків суб'єктів трудових правовідносин; (в) реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків;

– запропоновано розглядати реалізацію державного захисту трудових прав працівників у 3-х основних напрямках, зокрема, у діяльності (а) законотворчій, (б) державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, (в) судових органів у сфері захисту трудових прав;

– внесено пропозицію Кодекс законів про працю України доповнити статтею «Форми захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, що охороняються законом», в якій передбачити основні форми такого захисту, а саме: (а) захист органами, створеними на паритетній основі самими сторонами, які сперечаються; (б) державний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства; (в) судовий захист; (г) захист професійними спілками; (д) захист об'єднаннями роботодавців; (е) самозахист.

Удосконалено:

– положення, що правовідносини в механізмі правового регулювання захисту трудових прав працівників виконують такі функції: (а) закріплюють коло осіб, на яких у даний момент поширюється дія юридичних норм; (б) передбачають конкретну поведінку, якої повинні або можуть дотримуватися особи; (в) відкривають можливість для приведення в дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності – для застосування заходів державного примусу;

– класифікацію форми захисту трудових прав, а також відмінності між державною та недержавною формами;

– розуміння способів державного захисту трудових прав громадян, якими є належне нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права. При цьому нагляду та контролю притаманна подвійна функція. З одного боку держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншого – контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноважених на те суб'єктів;

– обґрунтування необхідності подальшого вдосконалення діяльності суб'єктів захисту трудових прав та юридичного підґрунтя форм та видів захисту трудових прав працівників.

Дістали подальшого розвитку:

– розуміння сучасної правової природи недержавних форм захисту трудових прав, зокрема зазначено, що правове регламентування таких форм захисту є досить недосконалим і знаходиться на стадії розвитку. Як один із шляхів його вдосконалення розглянуто питання щодо мети недержавної форми захисту та повноважень громадських організацій (які не належать ні до державного, ні приватного сектору) у сфері захисту трудових прав;

– позиція, що захист трудових прав працівників не обмежується лише нормами трудового права, так як Кодекс законів про працю не в змозі забезпечити повний та всебічний захист трудових прав працівників від протиправних посягань.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальшого дослідження правового регулювання захисту трудових прав працюючих;

б) у правотворчості – у процесі розробки нового Трудового кодексу України, вдосконаленні чинних КЗпП України та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують форми захисту трудових прав працівників;

в) у практичній діяльності – під час використання конкретних рекомендацій і пропозицій щодо форм захисту трудових прав у діяльності органів державної виконавчої влади, суду, професійних спілок тощо;

г) у навчальному процесі – при підготовці лекцій, відповідних глав підручників і навчальних посібників з трудового права, під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право України», а також у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів і курсантів юридичних вузів і факультетів.

Апробація результатів дисертації. Теоретичні висновки і практичні результати, отримані в процесі проведеної наукової роботи, обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також оприлюднені на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Роль права та закону у громадянському суспільстві» (м. Одеса, 20–21 квітня 2012 р.), «Сучасні проблеми правового забезпечення державних реформ» (м. Львів, 11 серпня 2012 р.).

Публікації. Основні результати проведеного дослідження викладені у п'яти статтях, опублікованих у фахових наукових журналах і збірниках наукових праць, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на вказаних наукових конференціях.

РОЗДІЛ 1

ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

1.1 Правова природа захисту трудових прав працівників

Цілком підтримуємо позицію В. В. Нікіфорова, що однією з найважливіших функцій трудового права є забезпечення захисту соціально-трудова права працівників [1, с. 1]. Проте на сьогоднішній день стан захисту трудових прав працівників залишається вкрай болючим, про що свідчить велика кількість накопичених проблем у соціально-трудова правовідносинах. До теперішнього часу в Україні діє Кодекс законів про працю, прийнятий ще за часів Радянського Союзу в 1971 р. Незважаючи на всі внесені до Кодексу зміни, його норми не відповідають вимогам сучасності й не можуть належним чином гарантувати захист трудових прав працівників.

Нестабільність у соціально-економічній сфері держави призводить до того, що з кожним роком збільшується кількість трудових мігрантів. Як зазначають С. І. Бандур й О. І. Цимбал: «За різними даними за кордоном нелегально працює від 2 до 8 млн. українців, більшість з яких, як правило, позбавлені будь-якого соціального захисту. Безперечно, такий розрив в оцінках щодо кількості працюючих за кордоном свідчить про використання різних методичних підходів до їх здійснення, які принципово різняться між собою. Тут не виключається й практика подвійного підрахунку, коли, скажімо, визначаючи цифру у 8,0 млн. осіб, в якості інформаційної бази беруться дані про кількість людей, які перетнули кордон з метою знайти роботу. При цьому не враховується те, що одна й та ж особа протягом року може перетнути кордон декілька разів, влаштовуючись на сезонні чи інші тимчасові роботи в тій чи іншій країні.

Це лише наше припущення, оскільки ми ніяк не можемо погодитися, що така велика кількість українців (8 млн. чол.) нелегально працює за кордоном. Більш реальною є цифра 3,0 млн. чоловік» [2, с. 19].

Окрім цього, невтішною є й вітчизняна статистика щодо стану дотримання законодавства про працю на підприємствах, установах та організаціях. Так, за 9 місяців 2013 р. державними інспекторами з питань праці здійснено 29 тис. перевірок на 25 тис. підприємствах, установах та організаціях, в ході яких виявлено 89 тис. порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування. При цьому, найбільшу кількість порушень виявлено з наступних питань: оплати праці – 49 тис.; робочого часу та часу відпочинку – 15 тис.; правил ведення трудових книжок – 5 тис.; трудового договору – 4,9 тис. та ін. Насторожує і той факт, що найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової й роздрібною торгівлі та обробної промисловості. Окрім того, за результатами перевірок на посадових осіб складено та передано до суду 18 тис. протоколів про адміністративні правопорушення [3].

Що стосується праці неповнолітніх, то протягом 9 місяців 2013 р. проведено 6816 перевірок дотримання законодавства про працю неповнолітніх. Застосування праці дітей виявлено у 416 роботодавців, з них 77 – на підприємствах державної форми власності, 19 – колективної, 320 – приватної. Із загальної кількості перевірених 73 є підприємствами сільського господарства, 82 – торгівлі, 81 – сфери послуг, 180 – інших видів діяльності. У перевірених роботодавців працювало 866 неповнолітніх, з яких віком до 14 років – 6, від 14 до 15 – 10 осіб, від 15 до 16 років – 63 особи, від 16 до 18 років – 787 осіб. При проведенні перевірок виявлено ряд порушень законодавства про працю, а саме: (а) 18 дітей працювало у важких і шкідливих умовах праці, (б) 15 – на роботах з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, (в) 48 – понад

установлену тривалість робочого часу або залучались до нічних, надурочних та робіт у вихідні дні, (г) 34 – без оформлення трудових відносин, з яких 27 на підприємствах приватної форми власності (79% від загальної кількості).

Порушення законодавства про працю неповнолітніх щодо обов'язкового проведення медичних оглядів щорічних та при прийнятті на роботу допущено стосовно 181 неповнолітнього. Загалом порушення прав неповнолітніх у сфері праці допущено у 346 роботодавців, що становить майже 83% від кількості перевірених підприємств, де застосовувалась їх праця [4].

Ще більш гострою є ситуація щодо дотримання законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів. Так, з 8,1 тис. перевірених роботодавців з питань дотримання законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів, порушення встановлено у 3,5 тис.

Як бачимо із статистичних даних, порушення трудових прав працівників - це не поодинокі явище. Права порушуються на всіх стадіях трудових правовідносин, починаючи з моменту їх виникнення й закінчуючи звільненням. Уся ця загрозна для країни ситуація у сфері трудових відносин зумовлена цілим рядом причин та передумов. Однією з них є те, що Кодекс законів про працю, який прийнято 10 грудня 1971 р., діє вже протягом 30 років. Зрозуміло, що за цей час відбулися принципові політичні та соціально-економічні зміни. Саме життя вимагало внесення змін та доповнень до Кодексу. За весь 30-річний період їх було внесено понад 600. Найбільш суттєвих змін зазнали основоположні розділи, а саме: колективний договір, трудовий договір, час відпочинку, охорона праці, індивідуальні трудові угоди, професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами та організаціями. Втім, хоча й були внесені зміни та доповнення, Кодекс, на жаль, не відповідає повною мірою політичним, економічним та соціальним реаліям, не враховує, а інколи входить у протиріччя з нормами, що містяться в ряді нових законів

(наприклад, про оплату праці, відпустки, колективні договори та угоди, порядок вирішення колективних, трудових спорів, страхування, зайнятість населення, професійні спілки, об'єднання роботодавців). У зв'язку з цим, як невідкладне, поставлено на порядок денний питання про розробку та прийняття нового Кодексу законів про працю [5].

З метою ґрунтовного дослідження форм та видів захисту трудових прав працівників слід, перш за все, зупинитись на визначенні поняття «захист трудових прав». Так, за тлумачним словником В. Даля «захист» – це «заступництво», захищати означає «охороняючи, захистити від замахів, від ворожих дій, від небезпеки» [6, с. 612]. С. І Ожегов у «Словнику російської мови» слово «захист» пояснює дещо по-іншому: «Це те, що захищає, слугує обороною» [7, с. 196]. Тлумачний словник української мови ототожнює поняття «охорона» і «захист» [8, с. 145], що, на нашу думку, є не правильним.

Захист трудових прав працівників неодноразово був предметом дослідження в науці трудового права, проте до однієї думки щодо його визначення науковці так і не дійшли. Адже дефініція, на думку Р. Циппелюса, «перекладає» певний термін рівнозначною йому комбінацією (поєднанням) багатьох ознак, яка забезпечує більш точне відмежування цього терміна від інших понять і таким чином «визначає» його. Усі подальші зусилля щодо тлумачення відштовхуються від структури, створеної словами норми й заснованої на синтаксичних та інших логічних відносинах між її елементами. Треба намагатися відтворити цю структуру якнайдетальніше і зупинитися слід лише тоді, коли виявиться, що вона не піддається глибшій деталізації правовими дефініціями чи іншими положеннями закону [9, с. 72, 73].

Одним з перших, хто ввів в юридичну науку поняття «захист» був С. С. Алексєєв. На його думку, правовий захист – це державно-примусова діяльність, яка направлена на відновлення порушеного права, забезпечення виконання юридичного обов'язку, та як особливе правове явище, яке

виражає зміст охоронюваних правовідносин, взятих на певному етапі його розвитку, обумовлених, зокрема, прийняттям особливих правозастосовних актів. Власне захист права, на думку науковця, поряд із юридичною відповідальністю виражає охоронювані правовідносини, що реалізуються, здійснюються, тобто правовідносини в такому їх стані, коли в їх межах реально застосовуються санкції, а особа фактично несе юридичні обов'язки щодо перетерплення певних втрат штрафного характеру або щодо застосування державно-примусових заходів відновлювального характеру [10, с. 180]. У поняття «захист прав» вчений включає державно-попереджувальну діяльність, спрямовану на «відновлення порушеного права, забезпечення використання юридичного обов'язку» [10, с. 18]. Близької думки дотримується й Ю. К. Осипов, який, розглядаючи захист, визначає його як правомірну діяльність уповноважених осіб й органів щодо реалізації суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів у випадках, коли останні порушуються [11, с. 92].

З погляду М. Й. Бару, досліджуване поняття містить у собі не тільки сукупність прав і обов'язків, якими особа наділяється діючими правовими нормами, а й фактичне здійснення цих прав на підставі гарантій, що закріплені в законі. Це і те стосується діяльності як правотворчих, так і правозастосовних органів [12, с. 26]. У свою чергу О. М. Бандурка відзначає, що правовий захист – це діяльність держави в особі її представницьких, виконавчих та судових органів, організацій, установ та посадових осіб щодо забезпечення процесу реалізації особою своїх прав на користування політичними, особистісними, матеріальними та духовними благами правовими засобами; це сукупність правовідносин, які виникають між державою, її органами, організаціями, посадовими особами та людьми з приводу створення особі стану правової захищеності [13, с. 271].

А. М. Ларін під захистом розуміє різноманітну діяльність по охороні прав і свобод людини від усіляких порушень й обмежень, по

попередженню цих порушень й обмежень і відшкодуванню збитку, заподіяного правам і свободам людини, якщо не вдалося попередити або відбити порушення, усунути обмеження [14, с. 95]. В. Ф. Цвих зауважує, що захист, який зводиться лише до корегування неправильно прийнятих заходів, що призвели до утиску прав та інтересів, носить відновлюваний і тому запізнілий характер. Учений вважає, що захист слід тлумачити ширше, включаючи до нього процеси зародження, формування, розвитку, стабілізації та згасання потреб, інтересів і прав. Це передбачає здійснення захисту не після того, як вчинені дії, що утискають права та інтереси людей, а до їх здійснення.

З огляду на це, правильніше захист визначати як «дії, спрямовані на припинення або недопущення порушення прав та інтересів людей» [15, с. 184, 185].

Що ж стосується права на захист, М. Г. Александров вважав, що суб'єктивне право на захист складається з 3-х правомочностей:

- а) можливості поведінки самого суб'єкта права;
- б) можливості вимагати певної поведінки від зобов'язаних осіб;
- в) можливості застосувати примусову силу держави у випадку невиконання вимог зобов'язаними особами [16, с. 108, 109].

Проте з такою позицією вченого не погоджувався В. П. Грибанов, який вважав, що право на захист не зводиться лише до можливості звернення за захистом до державних органів, воно включає в себе можливість особи використати всі дозволені законом засоби впливу на порушника, захищати належне їй право своїми діями [17, с. 106].

Таким чином, термін «захист» полягає в єдності термінологічних конструкцій, що позначають певні суб'єктивні процесуальні можливості (право) особи щодо захисту порушених прав, стосується будь-якого конституційного права чи свободи, незалежно від буквального вживання цього терміна безпосередньо в тексті норм Конституції. Це право логічно виокремлюється відповідно до теоретичного поняття суб'єктивного права

та його структури, де остання складається із наступних загальноновизнаних теоретичною наукою елементів: (а) право особи на власні фактичні чи юридичні дії - право-поведінка; (б) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язків – право-вимога; (в) можливість звертатися за захистом до компетентних державних органів – право-домагання; (г) можливість користуватися певним соціальним благом, цінністю – право-користування» [18, с. 61].

Тобто, основною метою захисту в трудових правовідносинах є досягнення за допомогою законодавства про працю правової захищеності працівників. Захищеність – це реальна можливість особи, суспільства та держави, яка на етапі всебічного та повного забезпечення переростає в здатність до захисту себе, існуючого свого стану, своїх інтересів від реальних посягань, яку оцінює певний суб'єкт та визначає її певний рівень, який не може допустити зниження життєдіяльності особи, суспільства та держави. [19, с. 14] Правова захищеність – це високий рівень захисту особистості законом, котрий характеризується наданням особі широких конституційних прав і наявністю ефективного механізму їх правового захисту [20, с. 13].

Таким чином, правова захищеність є невід'ємним атрибутом правої держави. З цього приводу слушною є думка П. Богуцького про те, що «правова держава має забезпечувати правову захищеність особистості та її природних прав. Це завдання вирішується законотворчою діяльністю держави і шляхом застосування прийнятих норм права. Держава не може виходити за межі права, за якими потрапляє під загрозу ідея не тільки правової держави, а й активної творчої свідомості, що важливо для збереження та розвитку суспільства» [21, с. 16]. Отже, «правова захищеність» являє собою стан статичності, тобто стан гарантованості правового статусу особистості, який має місце після створення й закріплення гарантій захисту в правових нормах до їх застосування, а

також стан, що настає після застосування юрисдикційним органом установленної гарантії, і видання акта застосування права [22, с. 9]

Неодноразово в працях науковців приділялась увага й співвідношенню термінів «захист» і «охорона прав». Так, М. В. Вітрук, зазначає, що різниця між «захистом прав» і «охороною прав» у тому, що остання охоплює заходи профілактики, що застосовуються до порушення права, а перша – інші, що застосовуються після правопорушення» [23, с. 12]. На думку Т. А. Плугатар, такий підхід позитивний у тому сенсі, що спрямований на відокремлення профілактичних заходів від власне охоронних [24, с. 38].

Проте в іншому зміст охорони й захисту прав і свобод громадян співпадає. Слід погодитися з думкою А. С. Шевченко, що охорона прав здійснюється як регулятивними, так і охоронними нормами права, а захист – тільки охоронними. Окрім того, охорона прав включає в себе, поряд з заходами економічного, політичного, організаційного й правового характеру щодо забезпечення нормального регулювання суспільних відносин, попередження правопорушень, усунення причин, що їх породжують (регулятивні норми), також і заходи, спрямовані на відновлення прав, у випадку їх порушення або оспорювання (охоронні норми) [25, с. 23].

Д. М. Бахрах, аналізуючи співвідношення захисту та охорони прав вказує, що остання представляє собою сукупність різних взаємозалежних заходів, які здійснюються як державними, так і громадськими організаціями і спрямованих на попередження порушень, усунення причин, що їм сприяли й таким чином сприяють нормальному процесу реалізації громадянами своїх прав і свобод. У свою чергу захист – це спосіб здійснення права, що реалізовується в установленому законом порядку компетентними органами чи самою правомочною особою з метою відновлення порушеного права [26, с. 47].

Свого часу співвідношення даних понять ґрунтовно проаналізували К. Б. Толкачов й А. Г. Хабібулін, на думку яких - це дві самостійні категорії, що розрізняються по суті, змісту й формі. Охорона прав і свобод – це стан правомірної реалізації прав і свобод під контролем соціальних інститутів, але без їх утручання, що й відрізняє її від захисту, потреба в якій виникає у випадку скрутної реалізації прав. І, зрозуміло, закономірним підсумком захисту реально порушених прав повинне бути їх відновлення. У разі порушення права особи без їх відновлення, а також юридичної відповідальності з боку правопорушника правові гарантії захисту права людини не можуть вважатися такими, що повністю здійснилися. Заходи захисту – це первинна захисна реакція на сам факт відхилення від охоронних заходів, яка має завдання примусити зобов'язану особу виконувати обов'язки, накладені на неї законом або договором. Завдання юридичної відповідальності полягає в покладанні нового обов'язку зазнавати позбавлень, нести правовий збиток [27, с. 65-80].

На думку М. А. Бояринцевої, захист – це самостійне суб'єктивне право, яке відображає юридично закріплену можливість правомочної особи використати спеціальні засоби правоохоронного характеру. Забезпечення захисту здійснюється переважно за рахунок юридичних засобів. Що ж стосується охорони, то автор визначає її як сукупність державних і громадських заходів організаційно-правового характеру, спрямованих на запобігання будь-яких порушень прав, свобод та законних інтересів громадянина шляхом усунення негативних факторів соціального середовища, які можуть спровокувати або полегшити порушення прав, свобод та законних інтересів особи [28, с. 161].

Спірним, з нашого погляду, є твердження Б. Ю. Тихонова, що охорона – це заходи, які застосовуються до порушення права, а захист – це міри з відновлення порушеного права [29, с. 15]. Адже захист трудових прав може розглядатись у статиці й динаміці. Якщо ж йдеться про правовий захист нормами трудового права, то зрозуміло, що такий захист

поширюється не лише на випадки, коли трудові права працівників порушено, а й «випереджає» їх з моменту прийняття відповідного нормативно-правового акта. Ми підтримуємо позицію В. Новосьолова [30, с. 7] й В. Понаріна [31, с. 86], які вважають, що захист разом із попередженням порушень прав і свобод є складовою частиною охорони, тобто ці поняття співвідносяться як ціле й частина. Отже, формула співвідношення охорони та захисту має такий вигляд:

$$O = P + Z,$$

де O – охорона, P – профілактична діяльність, Z – захист.

Отже, поняття «захист» та «охорона» не є чітко визначеними та розмежованими за своїм змістом та сутністю, наявними є розбіжності в самому тлумаченні зазначених понять: одні дослідники російської, української мови вважають, що вказані терміни є тотожними й можуть визначатися один через одного; інші – процес захисту включають до складу охорони як один з його складових елементів. Відповідно, й у правовій сфері чіткого визначення співвідношення понять «охорона» прав та «захист» на сьогодні не існує [32, с. 35].

Вищезазначене дає підстави стверджувати, що поняття «охорона трудових прав» є значно ширшим та узагальнюючим порівняно з іншим – «захист трудових прав» та в деяких випадках може включати його. Діюче трудове законодавство під охороною трудових прав розуміє комплекс заходів та засобів, за допомогою яких устанавлюються трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їх дотримання. Звідси, діюче трудове законодавство охорону трудових прав розуміє широко, включаючи до нього й безпосередній захист таких прав [33, с. 48].

«Кращий захист – це захист законом» [34, с. 25]. Н. Б. Болотіна, говорячи про право соціального забезпечення зазначає: «У сфері соціального захисту воля законодавця має особливе значення, адже без конкретної юридичної норми не може бути здійснено жодної соціальної виплати й надано жодної соціальної послуги. Водночас при прийнятті

нових законодавчих актів законодавець обмежений, принаймні має бути обмеженим, конституційними засадами й раніше ухваленими законами, в які вже закладено певну систему, певні принципи права» [35, с. 102]. Зазначене вбачається цілком справедливим по відношенню до захисту трудових прав працівників.

Правовий захист знаходить своє відображення в законодавчих актах України. Зокрема, у Конституції захист прав знайшов своє відтворення у багатьох дискретних правах людини – це право на звернення до органів публічної влади (ст. 40), на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів влади, посадових і службових осіб (ч. 2 ст. 55), на звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (ч. 3 ст. 55), на захист підозрюваного, обвинуваченого чи підсудного (ч. 2 ст. 63) та в ін. Щодо трудових прав працівників, то згідно зі ст. 43 Основного Закону кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

У той же час у даному нормативному акті держави передбачено й можливість захисту трудових прав, зокрема відповідно до ст. 44 ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк устанавлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, а його заборона можлива лише на підставі закону [36].

Також Конституцією захищено право працівників на відпочинок: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок» (ст. 45). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Згідно з Кодексом законів про працю [37] держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:

- вільний вибір виду діяльності;
- безоплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи й працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безоплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

– компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

– правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу й незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Відповідно до проекту Трудового кодексу (ст. 2) завданнями Трудового кодексу є правове регулювання:

- реалізації права на працю;
- працевлаштування;
- умов праці;
- організації та управління працею;
- професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- забезпечення договірного регулювання умов праці;
- відповідальності роботодавців і працівників;
- вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;
- нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства;
- інших питань, визначених цим Кодексом [38].

На нашу думку, зазначену статтю слід доповнити частиною другою і викласти таким чином: «Основним завданням Трудового кодексу України є захист трудових прав працівників та роботодавців».

Недоліком існуючого Проекту, на нашу думку, є відсутність окремої статті, що визначала б захисну функцію Трудового кодексу. Проект слід доповнити статтею «Основні засади захисту трудових прав працівників» та викласти її наступним чином:

«Основні засади захисту трудових прав працівників

1. Правове регулювання захисту трудових прав працівників здійснюється на засадах забезпечення:

1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується,

2) заборони примусової праці,

- 3) заборони дитячої праці,
- 4) заборони дискримінації у сфері праці та особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації й її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації,
- 5) повної та продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття,
- 6) права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів,
- 7) поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин,
- 8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці,
- 9) працівникам державних гарантій у сфері праці,
- 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей,
- 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку,
- 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації,
- 13) права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,
- 14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі права працівників на страйк,
- 15) судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин,
- 16) здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства,

17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод,

18) захисту від незаконного звільнення,

19) права працівників на участь в управлінні юридичною особою».

Іншими нормативно-правовими актами передбачено захист прав працівників в окремих сферах трудової діяльності. Зокрема, Законом України «Про оплату праці» захищено право працівників на оплату праці. Зазначений нормативний акт визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірної регулювання оплати праці та спрямований на забезпечення відтворювальної й стимулюючої функцій заробітної плати. Розділ IV Закону присвячено правам працівників на оплату праці та їх захист. Зокрема, передбачено, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства й колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами [39].

Законом України «Про відпустки» [40] встановлюються державні гарантії захисту права на відпустки, визначаються умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Відповідне нормативно-правове закріплення захист прав працівників знаходить і в підзаконних нормативно-правових актах. Так, про необхідність підвищення рівня захисту трудових прав працівників неодноразово наголошувалося в державних цільових програмах. Зокрема, у державних цільових програмах соціального спрямування, які безпосередньо стосуються розв'язання проблем підтримання, відновлення й розвитку трудового потенціалу (Комплексна програма забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2004 р. за № 905 [41], Державна цільова програма роботи з обдарованою молоддю на 2007-2010 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2007 р. за № 1016 [42], Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008-2012 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. за № 1155 [43], Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. за № 1849 [44], Міжгалузєва комплексна програма «Здоров'я нації» на 2002-2011 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 10 січня 2002 р. за № 14 [45] та ін.).

Попри достатню чіткість наведених і подібних їм законодавчих положень не можна повністю виключати можливість того, що роботодавцями (іншими учасниками відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю) будуть здійснюватися спроби

уникнути виконання вимог працівників відповідно на надання їм відпустки у визначений ними час або на встановлення неповного робочого часу, вимог профспілок почати колективні переговори або надати можливість взяти у них та в укладенні колективного договору участь тощо. Тому в учасників трудових відносин є всі підстави очікувати на те, що законодавець, який надав їм ті чи інші права, встановить і способи захисту останніх. Втім, такі очікування, як свідчить стан чинного законодавства про працю, є марними [46, с. 479].

Отже, незважаючи на те, що ані в Кодексі законів про працю, ані в проекті Трудового кодексу України ми не знаходимо окремого розділу чи глави, що була б присвячена захисту прав працівників, окремі питання такого захисту закріпленні майже в кожній статті указаних нормативних актів та в інших, адже не дарма однією з функцій законодавства про працю є захист трудових прав.

Аналіз точок зору науковців щодо поняття та правової природи «захисту», а також щодо співвідношення захисту та охорони, дає можливість зробити низку теоретичних висновків:

– усі науковці єдині в розумінні захисту як певної форми діяльності, спрямованої на недопущення порушень у сфері трудового законодавства, а також відновлення порушеного права;

– форми захисту трудових прав працівників – це певний порядок діяльності суб'єктів трудового законодавства, елемент такої діяльності, спрямований на захист трудових прав;

– більшість науковців притримується точки зору щодо існування лише юрисдикційної форми захисту, з чим важко погодитися, адже Конституцією та КЗпП передбачено можливість захисту трудових прав не лише юрисдикційними засобами, а й неюрисдикційними, до яких слід віднести, наприклад, право на страйк;

– охорона трудових прав має статичний характер, у свою чергу захист таких прав передбачає певну діяльність, що характерна не лише для

уповноважених на те органів, а й для всіх суб'єктів трудових правовідносин;

– реалізація права на захист передбачає діяльність, що включає ряд дій організаційного характеру (процедурного та процесуального), що реалізуються в межах єдиного правового режиму;

– діюче трудове законодавство України, а також проект ТК передбачають використання різних форм захисту, тобто декілька правових режимів, у межах яких відбувається захист трудових прав та міститься відповідний механізм правового забезпечення.

1.2 Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників

Захист трудових прав, як і будь-який інститут трудового права, має певний механізм правового регулювання. «Право на захист – це передумова свободи громадян, утверджена державою й спрямована на те, щоб зберегти їх від неправомірних посягань з боку держави» [47, с. 34], насамперед – роботодавців.

Слід зазначити, що правове регулювання – це дія права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, насамперед норм права [48, с. 217]. С. С. Алексєєв більш ґрунтовно підходить до розуміння категорії «правове регулювання», підкреслюючи, що це здійснюваний за допомогою правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) результативний, нормативно-організований вплив на суспільні відносини з метою впорядкування, охорони, розвитку у відповідності до вимог економічного базису, суспільних потреб даного соціального устрою [49, с. 211]. На його думку, поняття «правове регулювання» відображає динаміку права, його силу та енергію, спрямовану на досягнення правового результату, вирішення тих життєвих ситуацій, які вимагають впливу права; воно здійснюється за допомогою системи засобів, які утворюють не просто комплекси, багатоелементні утворення, а послідовно з'єднані ланцюги певної структури, що знаходяться у динаміці [50, с. 317].

У свою чергу, інші автори правове регулювання визначають як специфічну нормативну частину правового впливу, особливий його порядок, що відзначається підвищеною чіткістю нормативної регламентації... дія, і вплив права на відносини, їх регулювання правом співвідносяться між собою як ціле, особливе й окреме [51, с. 89]; як результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини спеціальної системи правових засобів, тобто норм права, правовідносин

[52, с. 48]; як установлення правових норм і підлеглість останнім відповідних суспільних відносин шляхом спрямування поведінки їх учасників [53, с. 43].

Особливою ознакою правового регулювання є наявність специфічного механізму, що забезпечує ефективність правового впливу на суспільні відносини, а сукупність правових засобів, за допомогою яких саме здійснюється такий вплив, і складають поняття механізму правового регулювання. Виходячи з положень загальної теорії права, досліджувати питання правового регулювання захисту трудових прав працівників можливо, якщо провести їх аналіз системно, глибоко та всебічно, звернувшись до проблеми механізму правового регулювання заходів захисту трудових прав [54, с. 283].

Заходи захисту – це правоохоронні засоби примусового впливу, спрямовані на захист прав і правопорядку, припинення дій, які порушують право, і поновлення правового стану, що існував до порушення, примусове виконання обов'язків, які застосовуються до суб'єкта незалежно від його вини і, як правило, не тягнуть за собою додаткових для нього обов'язків або некомпенсованих обтяжень [55, с.73]. Проте в правовому регулюванні захисту трудових прав, на нашу думку, мова має йти не тільки про заходи щодо порушеного права, а й про заходи превентивного характеру, тобто такі, як установлення завдань і компетенції відповідних органів з охорони прав, власне діяльність компетентних органів із застосування юридичних норм, прийняття актів, спрямованих на запобігання правопорушенням тощо [56, с. 193].

При цьому С. С. Алексєєв зазначає, що відмінна риса правового регулювання полягає в тому, що воно має свій специфічний механізм. У загальному вигляді механізм правового регулювання може бути визначений як узятя в єдності система правових засобів, за допомогою якої забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини. Як і поняття «правове регулювання», визначення його механізму в межах

правовідносин являє собою важливу загальнотеоретичну категорію. Воно дозволяє не тільки зібрати разом явища правової дійсності, пов'язані з вирішенням життєвих ситуацій (норми, правовідносини, юридичні акти) та уявити їх як цілісність (це досягається і за допомогою поняття «правова система»), а й відтворити їх у працюючому, системно-впливовому вигляді. А звідси – висвітлити специфічні функції, що виконують ті або інші юридичні явища в правовій системі, показати їх зв'язок між собою, їх взаємодію [57, с. 364, 365].

З точки зору В. В. Лазарева, поняття механізму правового регулювання дозволяє: (а) зібрати разом усі частини юридичної надбудови і фактори, які на неї впливають; (б) розставити їх за своїми місцями; (в) побачити ті основні функції, які виконують юридичні, соціальні, психологічні та інші фактори в процесі правового регулювання, тобто в процесі виконання правом своїх функцій; (г) зрозуміти процес трансформації правових принципів і норм у поведінку (правомірну і протиправну), виникнення законності та правопорядку або правового нігілізму; (д) обґрунтувати потребу вдосконалення правового регулювання в суспільстві, підвищення ефективності та якості реалізації права, рівня юридичної культури всього населення та професійної культури всіх посадових осіб і, перш за все, працівників правоохоронних органів [58, с. 367].

«Механізм правового регулювання, висловлюють думку М. І. Матузов й А. В. Малько, – це система правових засобів, організованих найбільш послідовним чином з метою подолання перешкод, які стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права». До основних стадій і елементів процесу правового регулювання вони відносять: норму права, юридичний факт або фактичний склад з таким вирішальним показником як організаційно-виконавчий правозастосовний акт, правовідносини, акти реалізації прав і обов'язків, охоронний правозастосовний акт [59, с. 726-728]. З точки зору В. М. Хропанюка, механізм правового регулювання – це

система правових засобів, за допомогою яких здійснюється упорядкованість суспільних відносин відповідно до цілей і завдань правового регулювання [60, с. 341, 342].

До основних ланок механізму правового регулювання С. О. Комаров відносить чотири стадії:

- створення норми права та її загальний вплив (регламентація суспільних відносин);
- виникнення суб'єктивних прав і суб'єктивних юридичних обов'язків;
- реалізація суб'єктивних прав і суб'єктивних юридичних обов'язків, утілення їх у конкретній, фактичній поведінці учасників суспільних відносин;
- застосування права [61, с. 384].

Проте таке твердження науковця дещо не співпадає з думками інших, зокрема М. І. Матузов й О. В. Малько відстоюють позицію про існування п'яти стадій механізму правового регулювання, додаючи до чотирьох вищезазначених ще й таку, на якій «відбувається визначення спеціальних умов, при настанні яких «включається» дія загальних програм та які дозволяють перейти від загальних правил до більш детальних». На їх думку, у цій стадії ключовим елементом є юридичний факт, що використовується в якості «спускового гачка» для руху конкретних інтересів за юридичною «капсулою» [59, с. 728]. У свою чергу відомий учений С. С. Алексєєв виокремлює лише три основні стадії механізму правового регулювання: (а) створення юридичних норм, (б) виникнення правових відносин, (в) реалізація прав і обов'язків суб'єктів правовідносин [57, с. 364, 365].

О. Ф. Скакун розглядає механізм правового регулювання як складний процес, і виокремлює також як і вищезазначений науковець три його стадії:

– перша визначає загальну дію юридичних норм, які регламентують умови виникнення прав та обов'язків, повноважень та відповідальності суб'єктів;

– друга пов'язана з виникненням конкретних суб'єктивних прав і обов'язків, тобто з виникненням правовідносин. Необхідною умовою цієї стадії є юридичний факт (система фактів), з яким норми права пов'язують настання юридичних наслідків;

– третя виникає у випадках неправомірної поведінки суб'єкта. Вчена зазначає, що правовою підставою цієї стадії є правопорушення, а також норми права, що встановлюють санкції за скоєні правопорушення, які визначають порядок застосування відповідальності. Державні органи й посадові особи реалізують свою компетенцію шляхом розслідування обставин скоєння правопорушення, встановлення й покарання винних, а інша сторона – правопорушники – повинна перетерпіти позбавлення державно-владного характеру за скоєнні правопорушення [62, с. 546].

З нашого погляду, для механізму захисту трудових прав працівників характерні саме три стадії правового регулювання. Так, перша – найважливіша стадія механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників, пов'язана з правовою регламентацією правового статусу суб'єкту захисту трудових прав. Це етап, на якому проходить розробка та формулювання юридичних норм як загальнообов'язкових правил поведінки на певній стадії трудового правовідношення, визначається правове положення суб'єктів трудового права. На другій стадії на підставі норм права та за наявності юридичних фактів виникають суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Тобто, загальні приписи правових норм трансформуються в конкретну модель поведінки конкретних суб'єктів. Як правило, зазначена стадія виникає з моменту виникнення трудових правовідносин [63, с. 90]. Третя – це реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. На цьому етапі правове регулювання досягає своєї цілі – дозволяє фактично використати права та

виконати обов'язки. На думку В. В. Лазарева, вказана стадія вже виходить за межі правового регулювання (яке обмежується забезпеченням механізму дії права регулюючими засобами поведінки) й охоплюється іншим поняттям – правореалізацією [58, с. 151].

Таким чином, правовідносини в механізмі правового регулювання захисту трудових прав працівників виконують такі функції:

- закріплюють коло осіб, на яких у даний момент поширюється дія юридичних норм;
- передбачають конкретну поведінку, якої повинні або можуть дотримуватися особи;
- відкривають можливість для приведення в дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності – для застосування заходів державного примусу [54, с. 287].

Зупинимось на кожному з елементів механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників.

Перший елемент слід пов'язати з суб'єктивним складом відповідних правовідносин. Так, «з точки зору філософії поняттям «суб'єкт» (лат. *subjectum* – підмет) позначають джерело цілеспрямованої активності, носія предметно-практичної діяльності, оцінки й пізнання. Суб'єктом є, насамперед, індивід. Саме він наділений відчуттям, сприйняттям, емоціями, здатністю оперувати образами та найзагальнішими абстракціями; він діє у процесі практики як реальна матеріальна сила, що змінює матеріальні системи. Також під суб'єктом у філософії розуміють активно діючого й наділеного свідомістю та волею індивіда або соціальну групу, яка пізнає світ. Тобто суб'єкт – це не тільки індивід, це і колектив, і соціальна група, клас, суспільство в цілому. Таке визначення філософської категорії «суб'єкт» дозволяє виокремити головні ознаки суб'єкта – це (а) індивід або його асоціація, (б) він здатен вчиняти дії, (в) усвідомлювати мету й наслідки своєї діяльності. Тобто суб'єкт – це надчуттєва реальність, не чиста свідомість, «Я», яке мислить, а живий матеріальний організм,

тілесна істота, яка має свідомість та волю... з рухом побутових мотивів...» [64, с. 41].

Суб'єкти права – це учасники правових відносин, які мають суб'єктивні права та виконують юридичні обов'язки, володіють правосуб'єктністю [48, с. 192]; це індивіди або організації, які виступають на підставі юридичних норм як учасники правовідношення або носії суб'єктивних юридичних прав та обов'язків [65, с. 70]; це фізична або юридична особа, яка є учасником національних чи міжнародних правовідносин [66, с. 680]; особи чи організації, за якими законом визнана особлива юридична властивість правосуб'єктності, котра дає можливість брати участь у правових відносинах та яка охоплює правоздатність і дієздатність особи, а також її правовий статус [67, с. 123].

При цьому суб'єктами трудового права є (а) підприємство, установа, організація; (б) трудовий колектив; (в) профспілковий орган підприємства, установи, організації або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган; (г) соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників відповідних об'єднань профспілок чи інших представницьких організацій працівників та об'єднань власників або уповноважених ними органів; (д) державні органи; (е) місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування [68, с. 72].

За загальним правилом суб'єктами трудових правовідносин є роботодавці й працівники, які мають право створювати спеціальні об'єднання з метою захисту своїх трудових прав та законних інтересів. За Кодексом законів про працю, Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Отже, не допускаються будь-яка дискримінація працівників.

Відповідно до ст. 4 проекту Трудового кодексу забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у формі небажаної словесної, несловесної або фізичної поведінки сексуального характеру з метою або наслідками приниження честі та гідності (створення атмосфери залякування, ворожості, приниження, образ тощо).

У той же час не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть установлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі при вивільненні. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Слід відзначити, що зазначена норма

майже повністю повторює відповідну норму Трудового кодексу Російської Федерації. Таким чином, законодавець закріплює мінімальний рівень гарантій захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, при цьому основними правами працівника є наступні:

1) на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на припинення трудових відносин;

2) на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;

4) на повну зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення своєї кваліфікації;

5) неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;

6) працюючих жінок на особливий захист материнства;

7) інвалідів на соціально-трудова реабілітацію та адаптацію;

8) працівників-мігрантів на захист їх трудових прав;

9) працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними;

10) на належні, безпечні й здорові умови праці, а також на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці та на відмову від виконання роботи в умовах, які не відповідають вимогам з охорони праці;

11) на справедливу оплату праці не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі;

12) на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;

13) на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

14) на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

15) на відпочинок;

16) вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного та трудового договорів;

17) на об'єднання у професійні спілки;

18) на участь у веденні колективних переговорів;

19) на страйк;

20) на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;

21) на захист від незаконного звільнення;

22) на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Як бачимо, у зазначеній нормі Проекту робиться наголос на особливому захисті трудових прав неповнолітніх, жінок, інвалідів. Слід відзначити, що відповідні особливості містяться й у Кодексу законів про працю: ст. 174 (роботи, на яких забороняється застосування праці жінок); ст. 175 (обмеження праці жінок на роботах у нічний час); ст. 176 (заборона залучення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення їх у відрядження); ст. 177 (обмеження залучення жінок, які мають дітей віком від 3-х до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження); ст. 178 (переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років) та ін. Отже, законодавець цілеспрямовано пішов шляхом закріплення більш високого рівня захисту трудових прав найбільш уразливих категорій працівників, що, на нашу думку, є цілком виправданим. Тому, ведучи мову про механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників, ми наголошуємо на суб'єктивному складі відповідних правовідносин.

Наступний елемент механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників ми пов'язуємо з наявністю юридичних фактів. При цьому юридичним фактом виступає життєвий факт, що певним чином розцінюється нормами права [69, с. 243]; конкретна життєва обставина, з якою юридична норма пов'язує виникнення, зміну чи припинення правових наслідків (правовідносин) [10, с. 163]; це передбачена гіпотезою правової норми конкретна обставина, з настанням якої виникають, змінюються або припиняються правові відносини [70, с. 129]; це підґрунтя виникнення правовідносин, і свідчить він про те, що конкретні учасники суспільного зв'язку перебувають у такій соціально-правовій ситуації, яка передбачена нормою об'єктивного права [71, с. 88]. Особливістю механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників є те, що права працівників захищені, починаючи зі вступу в трудові правовідносини та закінчуючи їх припиненням. Тобто, йдеться про три окремі юридичні факти: (а) прийняття на роботу, (б) безпосередньо праця та (в) припинення трудових правовідносин.

Так, КЗпП України передбачено низку гарантій працівникам до вступу в трудові правовідносини. Зокрема, до норм, які визначають порядок і умови реалізації конституційного права на працю, насамперед слід віднести наступні статті Кодексу:

– 188, що закріплює вік настання трудової правосуб'єктності – не допускається прийняття на роботу осіб молодших шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю й не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненню ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює;

– 2, що встановлює основні трудові права працівників, у тому числі право на укладення трудового договору, відповідно до якої право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Остання створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки;

– 21, відповідно до якої трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою перший зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а другий – виплачувати першому заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Вони мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня й про щорічні оплачувані відпустки, на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі

безробіття, на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, окрім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Юридичними способами захисту даного права є приписи ст. 5¹ КЗпП «Гарантії забезпечення права громадян на працю», в якій, разом з іншими гарантіями, передбачається правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. А також ст. 22 Кодексу, яка в імперативному порядку забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу.

Під час реалізації права на працю Кодексом установлюється захист прав працівників шляхом визначення часу праці та часу відпочинку, нормування праці, її оплати, гарантій та компенсацій та ін. У правових формах реалізації права на працю громадяни знаходять безпосереднє здійснення свого права працювати як наймані працівники (шляхом укладення трудового договору, контракту), бути членами підприємств кооперативного типу, фермерських господарств, займатися підприємницькою діяльністю, працювати на підставі цивільно-правових договорів або самостійно забезпечувати себе роботою [72, с. 1].

Під час вивільнення працівників, під яким розуміють припинення трудових правовідносин з працівниками з ініціативи роботодавця в разі змін в організації виробництва й праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників [73, с. 374], об'єктивне явище, що становить сукупність відповідних соціально-виробничих та правових відносин та викликане нагальною потребою, з різних причин, звільнення підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та господарювання від зайвої кількості працівників з метою підвищення ефективності праці та наступного перерозподілу робочої сили в межах галузі, регіону чи держави в цілому [74, с. 141], трудові права працівників захищаються нормами трудового права шляхом закріплення в статтях 36 (підстави припинення трудового договору), 37 (порядок

припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування), 38 (порядок розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника), 39 (порядок розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника), 39¹ (правила продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк), 40 (порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу), 41 (закріплення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов), 42 (правила переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці), 42¹ (правила переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу), 43 (порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), 43¹ (порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), 44 (правил нарахування вихідної допомоги), 45 (порядку розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), 46 (порядку відсторонення від роботи) 47 (закріплення обов'язку власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок з працівником та видати йому трудову книжку).

Останнім елементом механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників є реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків за допомогою норм трудового законодавства. На перший погляд, зазначений елемент є дещо тотожним з іншим, який ми пов'язуємо з юридичним фактом виникнення трудових правовідносин. Проте це тільки

на перший погляд. Якщо більш детально зупинитися на означеній проблематиці, то ми можемо з упевненістю стверджувати, що цей елемент має свої особливості.

По-перше, це пов'язано з тим, що трудове право охоплює правове регулювання трудових правовідносин усіх категорій працівників. Залежно від того, в якій сфері працівник працює, його робота буде мати певні особливості й виходити за межі норм трудового права, отже, й механізм захисту трудових прав таких працівників матиме свою специфіку. Зокрема працівникам, які працюють у нічний час, передбачається додатковий захист шляхом установлення скороченої тривалості роботи (зміни) на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (п. 2 частини 1 та 3 ст. 51). Тривалість нічної роботи прирівнюється до денної в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 год. вечора до 6 год. ранку.

Певні особливості захисту трудових прав мають працівники залежно від сфери, де вони працюють, як приклад - державні службовців, що зумовлено специфікою їх трудо-правового статусу. По суті, правовий статус державного службовця – це встановлені й гарантовані державою заходи необхідної та можливої поведінки державного службовця в сфері державно-службових відносин. З їх зміною трансформується й правовий статус державного службовця (наприклад, підвищення, пониження, звільнення, відставка, вихід на пенсію). Основу правового статусу державного службовця складають п'ять груп державно-службових норм, що визначають обов'язки, права, обмеження, гарантії та економічне забезпечення [75, с. 470, 471]. Відповідно захист трудових прав цієї категорії працівників відбувається не тільки шляхом правового регулювання їх праці в Кодексі законів про працю, а й у спеціальному законодавстві, зокрема в Законі «Про державну службу». Так, відповідно

до зазначеного Закону, у зв'язку зі специфікою праці державним службовцям забезпечується особливий захист їх трудових прав шляхом установлення певних гарантій та компенсацій. Згідно зі ст. 11 указанного Закону державні службовці мають право:

- користуватися правами і свободами, які гарантуються громадянам України Конституцією та законами України;

- брати участь у розгляді питань і прийнятті в межах своїх повноважень рішень;

- одержувати від державних органів, підприємств, установ і організацій, органів місцевого та регіонального самоврядування необхідну інформацію з питань, що належать до їх компетенції;

- на повагу особистої гідності, справедливе й шанобливе ставлення до себе з боку керівників, співробітників і громадян;

- вимагати затвердження керівником чітко визначеного обсягу службових повноважень за посадою службовця;

- на оплату праці залежно від посади, яку він займає, рангу, який йому присвоюється, якості, досвіду та стажу роботи;

- безперешкодно ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються проходження ним державної служби, в необхідних випадках давати особисті пояснення;

- на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участь у конкурсах на заміщення посад більш високої категорії;

- вимагати службового розслідування з метою зняття безпідставних, на думку службовця, звинувачень або підозри;

- на здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці;

- на соціальний і правовий захист відповідно до його статусу;

- захищати свої законні права та інтереси у вищестоящих державних органах та у судовому порядку.

Згідно з чинним законодавством конкретні обов'язки та права державних службовців визначаються на підставі Довідника й відображаються у посадових інструкціях, які затверджуються заступниками керівників відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції, що забезпечує єдність у визначенні посадових обов'язків державних службовців і кваліфікаційних вимог щодо певних категорій і посад. Тобто, з розширенням повноважень працівників збільшується об'єм прав, які захищаються державою.

Отже, правовий механізм захисту суб'єктивних трудових прав є універсальним і включає в себе 3 основні елементи: (а) норми права захисної спрямованості, (б) безпосередньо правовідносини з питань захисту трудових прав та (в) акти реалізації прав суб'єктів захисту. Захисні правовідносини мають матеріально-правовий характер та виникають у момент порушення тих чи інших прав працівника. За умови звернення працівника за захистом трудових прав до вповноважених на те суб'єктів захисні норми не зникають, а лише трансформуються в процесуальні та процедурні. Тобто, заходи захисту, які закріплені в діючому трудовому законодавстві носять матеріально правовий характер, а діяльність суб'єктів захисту трудових прав урегульовано спеціальним законодавством, що визначає порядок і умови їх діяльності.

У зв'язку з тим, що механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників не знаходить чіткого закріплення в діючому законодавстві України, ми підтримуємо точку зору О. М. Ярошенка про необхідність прийняття Трудового процесуального кодексу, який повинен складатися з 2-х частин – Загальної й Особливої.

Загальна частина могла б містити у собі такі розділи:

1. Загальні положення.
2. Юрисдикція.
3. Виклики і повідомлення.
4. Докази.

5. Витрати, пов'язані з розглядом трудових спорів.

6. Строки.

7. Представництво.

До складу Особливої частини доцільно включити такі розділи (нумерація розділів Загальної й Особливої частин наскрізна):

8. Самозахист трудових прав працівників.

9. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства.

10. Відповідальність за порушення трудового законодавства.

11. Примирно-третейські процедури вирішення трудових спорів.

12. Органи, що розглядають трудові спори й порядок їх формування.

13. Провадження по індивідуальних трудових спорах.

14. Провадження по колективних трудових спорах.

15. Перегляд рішень по трудових спорах.

16. Процесуальні питання, пов'язані з виконанням рішень по трудових спорах.

17. Заходи процесуального примусу [76].

1.3 Державна форма захисту трудових прав працівників

Як зазначає І. М. Ваганова, у науковій літературі форма захисту розглядається як діяльність, відповідно форма захисту прав та інтересів – це порядок здійснення діяльності, елемент діяльності по захисту трудових прав та інтересів [77, с. 55]. Т. О. Несторова під формою захисту розуміє вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідношення з приводу трудового права, і виділяє чотири форми захисту: судова, управлінська, суспільна та безпосередня [78, с. 54]. У свою чергу Г. П. Тимченко зазначає, що форми захисту – це такі процесуальні форми, які забезпечують реалізацію права на захист. При цьому в процесуальних формах вирішуються юридичні справи, що, у свою чергу, передбачає певну процедуру (порядок) реалізації заінтересованими особами права на захист і судовими органами – юрисдикційних повноважень. Цим пояснюється наявність цивілістичних, кримінально-правових та адміністративно-правових форм захисту і процедур [79, с. 14].

У наукових колах також існує думка, що форми захисту – це варіанти звернення громадян за захистом свого порушеного права, обумовлені різницею діяльності державних та інших органів по захисту прав загалом. Тобто, громадяни та юридичні особи вправі звертатися за захистом своїх прав до правоохоронних органів, органів адміністративної чи судової юрисдикції, які зобов'язані в межах своїх повноважень розглянути такі звернення та застосувати відповідні способи захисту порушених прав [80, с. 454].

Як бачимо, науковці так і не дійшли єдиної думки при визначенні форми захисту та класифікації таких форм. Слід погодитись з твердженням Ю. В. Корнеєва й М. О. Мацелика, що форми захисту – це варіанти звернення громадян за захистом свого порушеного права, зумовлені різницею діяльності державних та інших органів по захисту прав у цілому

[81, с. 165]. Отже, пропонуємо розглядати дві основні форми захисту: державну та недержавну. Кожна з них матиме власну структуру та певні види.

Забезпечення державного захисту трудових прав працівників було й залишається одним із основних завдань держави, а в період проведення соціально-економічних реформ це завдання набуває особливої важливості. Слід визнати, що зміни, які відбуваються з початку 1990-х років у соціально-економічній сфері призвели до істотного зниження соціального й правового захисту трудящих, масових порушень трудових прав громадян України, особливо у сфері оплати праці й охорони праці. В умовах соціальної та економічної кризи посилюється очевидність невідповідності трудового законодавства соціально-економічним процесам, що відбуваються. Наразі норми трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, які приймаються органами державної влади, у більшості спрямовані на подолання економічної кризи, а проблеми забезпечення дотримання трудових прав громадян продовжують залишатися не вирішеними та є одними з найбільш актуальних у сфері соціально-трудова відносин. Такий стан речей зумовлює необхідність посилення державного захисту трудових прав громадян, вживання дієвих заходів щодо усунення порушень трудового законодавства й реальному поновленню трудових прав. У сучасних умовах на зміну єдиному власникові й роботодавцю - державі приходять безліч різних організаційно-правових форм здійснення фінансово-господарської діяльності. Такі перетворення, в т.ч. в соціально-економічному розвитку нашої держави, призвели до зміни ролі й функції держави у сфері регулювання трудових відносин, визначили перед державою нові завдання. Однак способи впливу держави на захист трудових прав працівників залишаються незмінними, змінюється лише їх форма.

Одним з основних способів державного захисту трудових прав громадян є належне нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства й інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права. При цьому нагляду та контролю притаманна, так би мовити, подвійна функція. З одного боку, держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншого – контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноважених на те суб'єктів. Проте не має сумніву, що саме забезпечення захисту трудових прав є однією з найважливіших функцій держави.

Сутність, основні завдання та напрями розвитку конкретної держави з найбільшою повнотою об'єктивно виявляються в її функціях, тобто в основних напрямках діяльності, у тому, які завдання вона ставить перед собою та якими формами й методами ця діяльність здійснюється. Функції держави – це історично обумовлені основні напрями її діяльності із забезпечення основних прав, свобод, умов виконання обов'язків та відповідальності людини та громадянина, в яких відображається й конкретизується предмет та зміст діяльності держави, проявляється її цивілізаційна сутність і соціальне призначення. Відповідно до теоретичного критерію поділу прав людини на види, можна виділити й окремі види функцій держави та сфери їх реалізації. До таких функцій належать основні напрями її діяльності із забезпечення основних прав, свобод та відповідальності людини і громадянина у таких сферах: політичній, економічній, соціальній, екологічній, культурній, інформації й інформатизації. Дані функції об'єктивно зумовлюються досягнутим рівнем економічного та соціального розвитку суспільства, а також тактичними й стратегічними цілями, що їх ставить перед собою держава. Саме тому функціональна характеристика конкретної держави дає одне з

найповніших уявлень про неї. Термін «функція» у перекладі з латинської означає – здійснити, виконати. Функції держави – це можливі й реальні основні напрями діяльності держави та її органів по забезпеченню потреб й інтересів суспільства, що конкретизуються в завданнях, цілях і соціальному призначенні» [82, с. 14]; це основні напрями діяльності держави у вирішенні завдань, які стоять перед нею в різні етапи її розвитку за допомогою спеціальних форм і методів їх реалізації [83, с. 222].

Існують різні класифікації функцій держави. Зокрема, П. М. Рабінович виокремлює:

- за соціальним значенням державної діяльності: (а) основні (безпосередньо характеризують соціальну сутність і призначення держави) та (б) неосновні (не розкривають її безпосередньої соціальної сутності);
- за територіальною спрямованістю: (а) внутрішні та (б) зовнішні;
- за сферою суспільного життя: (а) гуманітарні, (б) економічні та (в) політичні;
- за часом виконання: (а) постійні (здійснюються протягом усього часу існування даної держави), (б) тимчасові (здійснюються протягом лише певного відрізка часу, наприклад, під час стихійного лиха, війни) [70, с. 45].

У свою чергу В. О. Котюк пропонує класифікацію залежно від (а) поділу влади - законодавчі, виконавчо-розпорядчі, судові та контрольно-наглядові. Вони забезпечують функції управління суспільством і державою; (б) їх ролі у суспільстві – основні та другорядні; (в) сфери впливу та здійснення – внутрішні й зовнішні; (г) сфери суспільного життя – економічні, політичні, соціальні, гуманітарні, екологічні; (д) терміну виконання – постійні й тимчасові [82, с. 123].

Функції держави мають певні форми реалізації. В юридичній науковій літературі поняття форми здійснення функцій держави розглядається у 2-х аспектах:

- як специфічний вид діяльності основних ланок держави: законодавча, управлінська, судова, контрольно-наглядова форми;

- як однорідна за своїми зовнішніми ознаками (характером і юридичними наслідками) діяльність її органів, за допомогою якої здійснюються функції держави: правова й фактична (організаційна) форми. Правова пов'язана з виданням нормативних, індивідуальних та інших юридичних актів та поділяється на правотворчу та правозастосовну (оперативно-виконавчу й правоохоронну). Організаційні форми здійснення функцій держави – це також однорідні за своїми зовнішніми ознаками різновиди її діяльності, що не тягнуть правових наслідків. До них відносять організаційно-регламентуючу, організаційно-господарську та організаційно-ідеологічну [84, с. 209-211].

Оскільки держава є головним суб'єктом захисту трудових прав працівників, то вдосконалення відповідного захисту, що є предметом нашого дослідження, безпосередньо здійснюється шляхом реалізації політики держави в означеній сфері. Це також правильно у зв'язку з однією з існуючих класифікацій функцій держави щодо способів діяльності – законодавчої, виконавчої (управлінської), правоохоронної (у тому числі судової) та інформаційної. Функції держави – це головні напрямки її діяльності, що зумовлені її сутністю. Основний Закон України, як відомо, проголошує нашу державу демократичною, соціальною, правовою державою. Для реалізації цього конституційного положення держава повинна проводити відповідну внутрішню й зовнішню політику. Захисна функція держави при цьому повинна являти собою єдність змісту, форм і методів здійснення державної влади в сфері захисту трудових прав працівників.

З огляду на означене, пропонуємо розглядати реалізацію державного захисту трудових прав працівників у 3-ох основних напрямках:

- у законотворчій діяльності;

– у діяльності безпосередньо державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства;

– у діяльності судових органів у сфері захисту трудових прав.

Законотворча діяльність. Щоб законодавство було дієвим, важливо, аби воно відповідало основній меті – вирішувало економічні, соціальні, політичні та інші завдання, визначені Конституцією України. Ця мета реалізовується шляхом виявлення потреб у законодавчому регулюванні, розробленні, прийнятті та своєчасному оприлюдненні законів, які регламентують певні сфери суспільних відносин і впливають на суспільний розвиток. Від початку державотворення в Україні законодавство розвивалося безсистемно, хаотично, непослідовно, нелогічно без урахування пріоритетів і, як наслідок, було створено передусім законодавчий масив, аніж законодавчу систему [85].

Очевидно, що державу до здійснення законотворчої діяльності спонукає соціальна потреба у виробленні необхідного для правового регулювання суспільних відносин законодавчого акта. Відтак стійке спільне існування різних суб'єктів законотворення зумовлюється їх ставленням до одного й того ж процесу вироблення певного законодавчого акта, що опосередковується організуючим рішенням верховної влади. Усвідомлення владою такої потреби диктує загальну спрямованість її діяльності на задоволення потреби. Отже, сила, яка справляє вплив на дії влади, є вирішальним чинником у виробленні певного законодавчого акта. Однак з іншого боку, в цьому діянні верховної влади виявляє себе також протилежна сила, тобто незацікавленість окремих представників суспільства у виробленні відповідного закону [86]. Це не лише негативно позначилося на ефективності правового регулювання захисту трудових прав працівників, а ще й зробило його нестабільним.

Основним суб'єктом законодавчої ініціативи в державі є Верховна Рада. Конституцією встановлено широке коло повноважень Парламенту,

які мають суттєвий вплив на рівень захисту трудових прав, до яких віднесено: (а) внесення змін до Конституції України; (б) прийняття законів; (в) затвердження Державного бюджету України та внесення змін до нього; (г) контроль за виконанням Державного бюджету України, прийняття рішення щодо звіту про його виконання; (д) визначення засад внутрішньої й зовнішньої політики; (е) затвердження загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку, охорони довкілля; (є) заслуховування щорічних та позачергових послань Президента України про внутрішнє й зовнішнє становище України; (ж) розгляд і прийняття рішення щодо схвалення Програми діяльності Кабінету Міністрів України; (з) здійснення контролю за діяльністю Кабінету Міністрів України відповідно до цієї Конституції; (и) затвердження рішень про надання Україною позик і економічної допомоги іноземним державам та міжнародним організаціям, а також про одержання Україною від іноземних держав, банків і міжнародних фінансових організацій позик, не передбачених Державним бюджетом України, здійснення контролю за їх використанням; (і) призначення на посаду та звільнення з неї Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; (ї) заслуховування його щорічних доповідей про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні; (й) надання згоди на призначення на посади та звільнення з посад Президентом України Голови Антимонопольного комітету України, Голови Фонду державного майна України, Голови Державного комітету телебачення і радіомовлення України; (к) призначення третини складу Конституційного Суду України; (л) обрання суддів безстроково; (м) призначення чергових та позачергових виборів до органів місцевого самоврядування; (н) надання в установленій законом строк згоди на обов'язковість міжнародних договорів України та денонсація міжнародних договорів України; (о) здійснення парламентського контролю у межах, визначених Конституцією та ін.

Діяльність Верховної Ради у сфері розробки та прийняття законів регламентована Законом «Про Регламент Верховної Ради України» [87]. Як зазначено у ст. 1, порядок роботи Верховної Ради України, її органів та посадових осіб, засади формування, організації діяльності та припинення діяльності депутатських фракцій у Верховній Раді встановлюються Конституцією України, Регламентом Верховної Ради України та Законами України «Про комітети Верховної Ради України», «Про статус народного депутата України», про тимчасові слідчі комісії, спеціальну тимчасову слідчу комісію та тимчасові спеціальні комісії Верховної Ради України. Регламент встановлює порядок підготовки й проведення сесій Верховної Ради, її засідань, формування державних органів, визначає законодавчу процедуру, процедуру розгляду інших питань, віднесених до її повноважень, та порядок здійснення контрольних функцій Верховної Ради. Регламент регулює й низку інших важливих питань, які стосуються статусу народних депутатів України, відносин між парламентом та іншими органами державної влади, надання згоди на призначення на посаду чи звільнення з неї посадових осіб, вирішення питання про відставку Прем'єр-міністра України, членів Кабінету Міністрів України тощо.

Протягом останніх років Верховною Радою внесено велику кількість змін до законодавчих актів у сфері захисту трудових прав працівників, однак ключове питання – розробка та прийняття Трудового Кодексу України – залишається не вирішеним. Такий стан речей не може не турбувати, адже прийняття кодифікованого нормативно-правового акта, який би визначив основні засади реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, гарантував би належні умови праці, забезпечив ефективний та дієвий захист інтересів працівників і роботодавців, є нагальною потребою новітнього правотворення.

Як зазначає І. С. Самощенко, законодавчі акти повинні мати (а) спрямованість норми права на регулювання суспільних відносин, а не

якихось конкретних правовідносин; (б) неперсоніфікованість (неконкретність) адресата норми права; (в) невизначеність кількості випадків, на які розрахована дія норми права. Загальнообов'язковість передбачає всезагальне повне точне виконання й додержання норми права. Операційними визначеннями загальнообов'язковості є (а) всезагальність виконання й додержання норм права; (б) повнота виконання й додержання норм права; (в) точність виконання й додержання норми права [88, с. 31-35].

Ще у 2007 р. у Пояснювальній записці до проекту Трудового Кодексу України наголошувалось, що необхідність прийняття Трудового кодексу зумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватися засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акта в цій сфері пояснюється також тим, що чинний КЗпП України був прийнятий ще у 1971 р. й, незважаючи на численні зміни, які внесені до нього, вже застарів та не відповідає сучасним економічним умовам. Крім Кодексу, що до 1991 р. був практично єдиним законодавчим актом, що регулює трудові відносини в Україні, за період незалежності держави було прийнято ряд законів з трудових питань. Це закони про охорону праці, про оплату праці, про колективні договори й угоди, про відпустки і ряд інших. Проте й досі Проект знаходиться на стадії розробки. Останнім документом Верховної Ради у напрямку підготовки до прийняття Трудового Кодексу України був проект постанови «Про всенародне обговорення проекту Трудового кодексу України» [89].

Отже, основним і найважливішим завданням Верховної Ради у сфері забезпечення захисту трудових прав працівників на сучасному етапі є якнайшвидше прийняття Трудового Кодексу. При цьому важливо, щоб

такий нормативний акт було прийнято з урахуванням зауважень та пропозицій як науковців, так і практичних працівників.

Наступним суб'єктом, нормотворча діяльність якого має важливе значення для захисту трудових прав працівників, є Президент України, який має досить широке коло повноважень у сфері нормотворчої діяльності. До основних його повноважень слід віднести право законодавчої ініціативи, вето та видання підзаконних нормативно-правових актів. Право законодавчої ініціативи закріплено за Президентом ст. 93 Конституції України. При цьому ця ж норма зобов'язує Верховну Раду розглядати позачергово ті законопроекти, котрі Президент визначив як невідкладні. Відповідно до норм Закону «Про Кабінет Міністрів України», на прохання самого Кабінету Міністрів України Глава держави може визначити як невідкладні також урядові законопроекти. [90]. Для промульгації та відкладального права Президентові України виділено термін у 15 днів, протягом якого Президент може підписати документ або повернути його на повторний розгляд до Верховної Ради України зі своїми зауваженнями та пропозиціями. При цьому для подолання вето Глави держави потрібно дві третини голосів депутатів від конституційного складу Парламенту.

Найважливішим засобом захисту трудових прав працівників з боку Президента України є видання підзаконних актів нормотворчого характеру. Як зазначає С. О. Комаров, усім підзаконним актам державних органів притаманна загальна риса – вони видаються в межах компетенції виконавчого органу державної влади, не повинні суперечити закону, але можуть його розвивати, доповнювати й навіть конкретизувати [61, с. 228]. Інші науковці звертають увагу на те, що істотне значення в регулюванні відносин у сфері трудового права мають підзаконні нормативно-правові акти. На їх думку, підзаконні акти – це збірне поняття, що охоплює найрізноманітніші правові приписи (від актів Президента України до актів

локального (місцевого) значення) [91, с. 54]. У той же час «підзаконні акти є самостійним джерелом трудового права, які за своєю суттю та правовим змістом мають забезпечувати реалізацію та виконання законів, виходячи із змісту повноважень органів, які уповноважені їх приймати або видавати, базуючись, при цьому, як на нормах законодавчих актів, так і на принципах регулювання трудових відносин, які передбачені Конституцією та законами України» [92, с. 121].

У сучасній правовій науці, термін «підзаконний нормативно-правовий акт» визнається збірною категорією, яка виражає одну загальну властивість найбільшої за кількісним складом групи нормативно-правових актів, що видається суб'єктами виконавчо-розпорядчої діяльності в Україні, згідно з якою їх зміст повинен ґрунтуватися на положеннях закону та не суперечити йому [93, с. 10]. На думку О. Ф. Скакун, це нормативний акт, виданий на основі закону, відповідно до закону і спрямований на його виконання шляхом конкретизації законодавчих приписів або встановлення первинних норм [62, с. 368].

Слід зазначити, що «підзаконний нормативний акт – поняття збиральне, яке охоплює різні правові приписи – від актів вищих представницьких органів, Президента, Уряду до актів місцевих органів влади й управління. Усім цим актам притаманна одна загальна властивість – підзаконність» [94, с. 333]. З нашого погляду, слід погодитись з твердженням В. М. Сирих, на думку якого це акт, прийнятий на підставі Конституції згідно з законом з метою конкретизації й доповнення його нормативних положень. Підзаконні нормативно-правові акти приймає Президент, Уряд, міністерства, інші органи виконавчої влади. Чисельність органів, наділених правом приймати підзаконні акти, призводить до того, що система таких актів є надзвичайно складною, багаторівневою й багатоманітною. Зорієнтована на реалізацію Конституції, законів система містить багато принципово важливих правових приписів, які завершують

процес нормативно-правового регулювання й забезпечують ефективну дію конституційних та законодавчих норм [95, с. 198, 199].

У сфері захисту трудових прав у законотворчій діяльності Кабінет Міністрів України (а) забезпечує проведення державної правової політики; (б) здійснює контроль за додержанням законодавства органами виконавчої влади, їх посадовими особами, а також органами місцевого самоврядування з питань виконання ними делегованих повноважень органів виконавчої влади; (в) вживає заходів щодо захисту прав і свобод, гідності, життя і здоров'я людини та громадянина від протиправних посягань, охорони власності та громадського порядку, забезпечення пожежної безпеки, боротьби із злочинністю, протидії корупції; (г) здійснює заходи щодо забезпечення виконання судових рішень органами виконавчої влади та їх керівниками; (д) створює умови для вільного розвитку й функціонування системи юридичних послуг та правової допомоги населенню; (е) забезпечує фінансування видатків на утримання судів у межах, визначених законом про Державний бюджет України, та створює належні умови для функціонування судів та діяльності суддів; (є) організовує фінансове й матеріально-технічне забезпечення діяльності правоохоронних органів, соціальний захист працівників зазначених органів та членів їх сімей.

Отже, з огляду на означене, законотворча діяльність вищих органів державної влади має суттєве значення для захисту трудових прав працівників. В Україні законодавча політика у сфері захисту трудових прав має ґрунтуватися на законодавчо закріплених засадах суспільного розвитку як державна діяльність щодо визначення принципів, стратегії й тактики розвитку національного законодавства з окреслення пріоритетності законодавчих актів на підставі об'єктивного осмислення надбань минулого, моніторингу законодавства, аналізу та прогнозування тенденцій і напрямів його подальшого вдосконалення. Реалізація такої політики має

передбачати наявність сталого правового механізму, який повинен визначити всі стадії прийняття законодавчих рішень. Для ефективного його функціонування необхідна належна правова основа, яка поєднуватиме як змістові, так і процедурно-процесуальні аспекти роботи законодавчого органу та інших учасників законотворчого процесу.

Наступною формою державного захисту трудових прав працівників є безпосередня діяльність державних органів у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. «Контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється у 2-х сферах регулювання суспільно-трудова відносин: (а) встановлення умов праці та (б) їх застосування. Піднесення сьогодні ролі колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин підсилює значення нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю при встановленні умов праці. Іншою сферою наглядово-контрольної діяльності є застосування встановлених умов праці. Мова йде про відповідальність правозастосовних документів (наказів про прийняття, переведення, звільнення працівників) законодавству та локальними нормативно-правовими актами» [68, с. 366, 367].

Права, обов'язки, відповідальність, порядок діяльності суб'єктів контролю за дотриманням законодавства про працю, закріплені низкою нормативно-правових актів різних за характером, природою та юридичною силою. Основні з них: Конституція, КЗпП, Закони України «Про охорону праці» [96], «Про прокуратуру» [97], «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» [98], Кодекс цивільного захисту України [99], Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій [100], про Державну інспекцію України з питань праці [101], Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці [102], про комісію з питань охорони праці на підприємствах [103].

Відповідно до КЗпП, контроль за дотриманням законодавства про працю покладено на прокуратуру, яка, відповідно до Закону України «Про прокуратуру», виконує такі функції: (а) підтримання державного обвинувачення в суді; (б) представництво інтересів громадянина чи держави в суді у випадках, визначених законом; (в) нагляд за дотриманням законів органами, що ведуть оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; (г) нагляд за дотриманням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженнями особистої свободи громадян.

Прокуратура – це поки що єдиний надійно працюючий елемент системи поділу та взаємодії гілок влади, який забезпечує стримування окремих гілок влади від прийняття незаконних актів та здійснення протиправних дій; жоден з існуючих державних органів не може взяти на себе наглядову функцію прокуратури за додержанням і застосуванням законів учасниками суспільних відносин; на перехідний період побудови правової держави прокурорський нагляд необхідно зберегти як найбільш доцільну, ефективну форму державного контролю за додержанням і застосуванням законів [104, с. 437].

На думку Ю. Тодики та О. Марцеляка, прокуратура виступає ефективною правозахисною державною інституцією і своєю загальнонаглядовою діяльністю в сфері забезпечення основних прав і свобод громадян України вдало компенсує деяку складність судової форми захисту прав і свобод громадян [105, с. 53]. Прокуратура – це провідне правоохоронне відомство забезпечення законності [106, с. 4]. Хоча діяльність цього органу рідко асоціюється у громадян із захистом прав людини, проте відповідно до ст. 4 Закону «Про прокуратуру» одним із завдань її діяльності є захист від протиправних зазіхань, гарантованих Конституцією, іншими законами України та міжнародними правовими

актами соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина» [107, с. 38]. Прокуратура має повноваження, які дозволяють вирішувати це завдання. Зокрема, прокурор чи його заступник мають право вносити протести на незаконні акти, дії або рішення органів чи посадових осіб. При цьому прокурорський нагляд, безсумнівно, відповідає критерію доступності, тобто, прокурор зобов'язаний винести відповідне рішення щодо кожної скарги, яка надійшла на його ім'я, навіть якщо це буде рішення про відмову в прокурорському реагуванні. Дії прокурора можна вважати якоюсь мірою більш ефективними, ніж суддівські, тому що вони не потребують тривалого й дорогого судового розгляду. Проте прокуратура не може приймати остаточного рішення у справі (це є привілеєм суду), самі санкції, як і відмова в їх застосуванні, можуть бути оскаржені в суді. Тому звернення за допомогою до прокуратури не зашкодить жертві порушення, але самих дій прокурора чи відмови в їх застосуванні недостатньо для вичерпання національних засобів захисту прав людини, а звернення до прокуратури не є обов'язковим для їх вичерпання [108, с. 67].

Верховна Рада України здійснює парламентський контроль за дотриманням трудового законодавства, який є одним з найефективніших засобів контролю та забезпечує проведення законодавчо оформленого політичного курсу, визначення необхідних змін у програмах та діяльності уряду, запобігання проявам корупції та злочинних посягань на права людини. Водночас це надійний канал опосередкованого інформування громадськості про різні аспекти державного управління. Особливо актуальним на сьогодні завданням парламенту є приведення всього масиву чинних законів, прийнятих до набуття чинності Конституцією України, відповідно до вимог останньої.

Парламентський контроль за додержанням конституційних прав та свобод людини та громадянина здійснює Уповноважений Верховної Ради

України з прав людини, який є посадовою особою, статус якої визначається Конституцією, Законами України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [109], «Про державну службу». Уповноважений здійснює свою діяльність незалежно від інших державних органів та посадових осіб. Його діяльність доповнює існуючі засоби захисту конституційних прав і свобод людини та громадянина, не відмінює їх і не тягне перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав і свобод. Повноваження Уповноваженого не можуть бути припинені чи обмежені у разі закінчення строку повноважень Верховної Ради України або її розпуску (саморозпуску), введення воєнного або надзвичайного стану в Україні чи в окремих її місцевостях.

З метою захисту прав людини в державі, в тому числі і трудових, Уповноважений має право:

1) невідкладного прийому Президентом України, Головою Верховної Ради України, Прем'єр-міністром України, головами Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів України, Генеральним прокурором України, керівниками інших державних органів, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадовими та службовими особами;

2) бути присутнім на засіданнях Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів України, колегії прокуратури України та інших колегіальних органів;

3) звертатися до Конституційного Суду України з поданням: про відповідність Конституції України законів України та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки

Крим, які стосуються прав і свобод людини і громадянина; про офіційне тлумачення Конституції України та законів України;

4) безперешкодно відвідувати органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, бути присутнім на їх засіданнях;

5) на ознайомлення з документами, у тому числі і секретними (таємними), та отримання їх копій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, органах прокуратури, включаючи справи, які знаходяться в судах. Доступ до інформації, пов'язаної із службовою та державною таємницями, здійснюється в порядку, визначеному законодавчими актами України;

6) вимагати від посадових і службових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності сприяння проведенню перевірок діяльності підконтрольних і підпорядкованих їм підприємств, установ, організацій, виділення спеціалістів для участі у проведенні перевірок, експертиз і надання відповідних висновків;

7) запрошувати посадових і службових осіб, громадян України, іноземців та осіб без громадянства для отримання від них усних або письмових пояснень щодо обставин, які перевіряються по справі;

8) відвідувати у будь-який час місця утримання затриманих, попереднього ув'язнення, установи відбування засудженими покарань та установи примусового лікування і перевиховання, психіатричні лікарні, опитувати осіб, які там перебувають, та отримувати інформацію щодо умов їх утримання;

9) бути присутнім на засіданнях судів усіх інстанцій, у тому числі на закритих судових засіданнях, за умови згоди суб'єкта права, в інтересах якого судовий розгляд оголошено закритим;

10) звертатися до суду із заявою про захист прав і свобод людини і громадянина, які за станом здоров'я чи з інших поважних причин не можуть цього зробити самостійно, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом;

11) направляти у відповідні органи акти реагування Уповноваженого у разі виявлення порушень прав і свобод людини і громадянина для вжиття цими органами заходів;

12) перевіряти стан додержання встановлених прав і свобод людини і громадянина відповідними державними органами, в тому числі тими, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність;

13) здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Кабінет Міністрів України також вживає заходів щодо забезпечення дотримання трудових прав шляхом втілення урядового контролю. Як суб'єкт контролю за дотриманням трудового законодавства, він (а) розробляє та забезпечує виконання загальнодержавних програм у сфері захисту трудових прав працівників; (б) видає постанови й розпорядження з питань захисту трудових прав працівників, які є обов'язковими до виконання; розробляє та вносить на розгляд Верховної Ради України проекти законів з питань захисту трудових прав працівників; (в) вносить на розгляд Президента України пропозиції щодо вдосконалення функціональної та організаційної структури органів держави, які здійснюють захист трудових прав працівників; (г) спрямовує й координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади, зокрема правоохоронних; організовує фінансове й матеріально-технічне забезпечення діяльності суб'єктів захисту трудових прав працівників, соціальний захист працівників зазначених органів та членів їх сімей.

Отже, урядовому контролю характерні нормотворча та координуючі функції. Крім того, контрольна функція уряду пов'язана із організаційним забезпеченням діяльності суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Особливу увагу у сфері державної форми захисту трудових прав працівників слід приділити судовому захисту, який виступає однією з необхідних та ефективних гарантій реальності прав і свобод людини та громадянина. Саме правосуддям повинна забезпечуватися безпосередня дія конституційних прав громадян, що є ознакою їх реальності та ефективності. Однак сфера його впливу не повинна обмежуватися тільки захистом конституційних прав. Як справедливо зазначається у літературі, суд виступає спеціалізованим державним органом, який здійснює функцію соціального контролю за наявності конфлікту між окремими членами суспільства, між ними та державою, який виник у будь-якій сфері діяльності людини, яка врегульована правом [110, с. 643]

Основні функції судової влади виявляються в правосудді. Це така сфера державної діяльності й громадянського життя, в якій ідеї правової держави знаходять найбільш яскраве втілення. У правовій державі суд захищає загальнолюдські цінності – життя, здоров'я, честь, гідність, соціально-економічні, політичні та інші права особи. Саме у сфері здійснення правосуддя мають послідовно реалізовуватися такі важливі правові принципи, як можливість звернення до суду за судовим захистом, презумпція невинуватості, право обвинуваченого на захист, недоторканність особи та особистого життя громадян. Діяльність органів правосуддя покликана забезпечувати переведення абстрактних правових норм у реальні права та обов'язки громадян, тим самим втілюючи в життя волю законодавця, вирішувати конфлікти між державою й особою, де суд фактично здійснює контроль над актами та діями органів державного управління. Саме завдяки правосуддю урівноважується фактична

нерівність між могутньою державною владою та маленькою людиною [111, с. 328].

Відповідно до КЗпП безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати й формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб, митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати та формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної

профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3-х років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Як бачимо, Кодексом передбачено велику кількість випадків, у яких суб'єкти трудових прав мають право звертатись за захистом своїх трудових прав до суду. Однак слід відмітити, що цим нормативно-правовим актом не вирішено низку питань, пов'язаних з процедурним порядком розгляду трудових спорів безпосередньо у судових органах, лише встановлено строки звернень. На нашу думку, в майбутньому обов'язково слід чітко визначити всі процедурні питання захисту трудових прав працівників безпосередньо в трудовому законодавстві.

Основний Закон країни значно розширив можливості захисту прав і свобод громадянами, закріпивши їх право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом до

відповідних судових установ чи міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Це конституційне положення відповідає вимогам ст. 26 Європейської конвенції з прав людини і основоположних свобод [112, с. 84]. Дотримання цих вимог є визначальною умовою прийняття скарги до розгляду Європейським судом з прав людини. В одному із своїх перших рішень указаний суд зазначив, що система захисту прав людини, передбачена Конвенцією, за своєю природою є субсидіарною, тобто допоміжною, і за встановленим нею процесуальним правилом особа може подати скаргу до РЄ лише після того, як використає всі доступні внутрішні державні засоби правового захисту.

Таким чином, захист прав і свобод людини повинен бути забезпечений національними органами державної влади і, в першу чергу, національними судами, які зобов'язані визнавати принципи й норми Конвенції як пріоритетної основи своєї діяльності. Це означає, що при розгляді питань і справ щодо прав і свобод людини органи державної влади, в тому числі суди, повинні виходити не тільки з національних нормативно-правових актів, а й з Конвенції та чинних міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Такі договори є частиною національного законодавства (ст. 9 Конституції України), і в разі розбіжностей між національними нормативно-правовими актами і чинними міжнародними договорами органи державної влади, в тому числі суди, повинні застосовувати останні [113].

Отже, з огляду на вищевикладене, слід окреслити такі характерні риси державної форми захисту трудових прав працівників:

- така форма захисту передбачає звернення працівників у разі порушення їх трудових прав до відповідних державних органів;
- діяльність державних органів у сфері захисту трудових прав має 3 головні напрямки: (а) належне закріплення трудових прав працівників; (б)

контроль за їх дотриманням; (в) поновлення порушених прав працівників шляхом звернення до судових органів;

– ця форма захисту є найефективнішою, адже державні органи в означеній сфері наділені широким колом владних повноважень;

– у трудовому законодавстві слід передбачити перелік державних органів, до яких працівник має право звертатись у разі порушення його трудових прав, а також необхідно чітко визначити, у разі порушення яких саме прав він має право звертатись до того чи іншого державного органу;

– аналіз КЗпП України дозволяє стверджувати, що більшість його норм, які закріплюють державну форму захисту трудових прав, на жаль, спрямована на покращення ефективності функціонування підприємства, а не на досягнення правової захищеності його працівників;

– у перспективі необхідно узгодити та упорядкувати діяльність державних суб'єктів, які здійснюють захист трудових прав працівників, з метою уникнення дублювань та протиріч у їх повноваженнях;

– рівень захисту трудових прав працівників значно покращиться, якщо використовувати державні форми захисту разом з недержавними.

1.4 Поняття і види недержавних форм захисту трудових прав

Тоталітарний режим, що існував в Україні протягом майже всього ХХ сторіччя, унеможливив розвиток громадянського суспільства. У колишньому Радянському Союзі громадянське суспільство придушувалося та було поза законом; як наслідок, рівень громадської активності та поінформованості щодо прав громадян був низьким. За радянської доби існували певні форми участі громадськості, такі як демонстрації та мітинги, які однак використовувалися для ідеологічного контролю та були обов'язковими для участі. До здобуття Україною незалежності в 1991 р. не могло бути й мови про добровільну та спонтанну участь громадян у таких заходах. Така ситуація негативно вплинула на розвиток свідомості українського народу й мала деструктивні наслідки як для громадянського суспільства, так і для соціуму [114].

За умов, коли держава домінувала в усіх сферах суспільного життя, існування недержавних форм захисту було неможливим. Проте існування значної кількості недержавних організацій, які мають потенційну можливість захищати трудові права працівників, дає можливість стверджувати, що у своїй діяльності кожна з них виділяє для себе напрями діяльності, якими керується в процесі розв'язання своїх основних завдань. В одних випадках вони надають послуги суспільству, в інших – створюються для задоволення потреб лише власних членів. Тут і далі ми визначатимемо відповідний сектор як сукупність організацій в Україні, охоплених Законами України «Про громадські об'єднання» [115], «Про благодійну діяльність та благодійні організації» [116], «Про молодіжні та дитячі громадські організації» [117], «Про свободу совісті та релігійні організації» [118], «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [119]. Кожен із цих напрямів заслуговує на окрему увагу з огляду на необхідність ефективного правового захисту трудових прав працівників.

У науковій літературі з трудового права склалось чітке уявлення про

недержавні форми захисту, до яких у більшості наукових праць віднесено (а) захист трудових прав професійними спілками та (б) самозахист. На нашу думку, такий перелік недержавних форм захисту є дещо звуженим і не відповідає реальному стану речей. Адже недержавні організації із захисту прав працівників, згідно зі своїми основними статутними завданнями, діють за такими напрямками як (а) правозахисна робота, (б) правопросвітницька, (в) наукова та законодавча аналітика, кожен із яких передбачає певний вид роботи.

Так, правозахисна робота із захисту прав працівників передбачає:

- надання правових консультацій працівникам;
- представництво в органах державної влади та місцевого самоврядування;
- представництво в судових інстанціях;
- інші (альтернативні) види правозахисту.

Таку роботу, як правило, виконують професійні спілки, юридичні фірми, юристи безпосередньо на підприємствах в організаціях, установах; вона чітко регламентована спеціальним законодавством.

Основним захисником трудових прав серед організацій громадянського суспільства у пострадянських країнах є профспілки. Характеризуючи профспілковий рух, відзначимо його розгалуженість, яка має однакові тенденції у різних країнах-вихідцях з Радянського Союзу. Так, у Російській Федерації, Республіці Беларусь, Молдові, Казахстані відмічається розгалуженість профспілок на офіційні та альтернативні. Останні, за твердженням фахівців, є більшими виразниками інтересів працівників та кращими виразниками громадянського сектору. У низці країн, наприклад, у Білорусії вони зазнають утисків. Це характеризує альтернативні профспілки як особливий вид недержавних організацій, а офіційні як форму існування інституцій, вимушену функціонувати відповідно до трудового законодавства [120, с. 35].

Окремо слід відзначити, що значну увагу в діяльності недержавних

захисних громадських організацій, які здійснюють захист трудових прав працівників, приділено захисту працівників з обмеженими можливостями. Діяльність таких організацій є важливим важелем впливу на роботодавців, що забезпечує захист трудових прав інвалідів, створення для них нових робочих місць та забезпечення їм гідного існування.

Запорукою ефективного захисту прав працівників у суді є наявність фахівців із трудового права у складі громадської організації, які мають не лише теоретичну базу, а й практичний досвід вирішення проблем у галузі захисту трудових прав. Деякі організації розміщують на Інтернет-сайтах статистичні дані щодо судових прецедентів із власної практики у захисті трудових прав працівників. З-поміж альтернативних способів захисту варто виокремити такий спосіб як посередництво (медіація) у вирішенні конфліктів суб'єктів трудових правовідносин, де однією зі сторін є працівник.

Наступним напрямком захисту трудових прав працівників за допомогою недержавних форм захисту є правопросвітницька робота, яка передбачає:

- проведення тематичних лекцій, семінарів із проблемних питань трудового права на підприємствах, в організаціях, установах для працівників та роботодавців;

- проведення інтерактивних тренінгів (програма «практичне право») з питань трудового права та захисту прав працівників;

- участь у державній та соціальній політиці щодо формування та розвитку правосвідомості працівників та роботодавців. Під соціальною політикою в юридичній літературі розуміють систему правових, організаційних та інших заходів державних та недержавних установ і організацій, що враховують економічний потенціал країни та спрямовані на підтримання соціальної стабільності у суспільстві, створення умов для постійного зростання добробуту працездатних осіб та забезпечення належного рівня життя тих, хто через непрацездатність чи інші життєві

обставини не має достатніх засобів до існування [121, с. 24].

Основною метою правопросвітницької роботи є досягнення високого рівня правосвідомості роботодавців та працівників. Як зазначає О. Ф. Скакун, правосвідомість – це система ідей, уявлень, емоцій та почуттів, що виражають відношення індивіду, групи, суспільства до діючого, минулого та бажаного права, а також до діяльності, пов'язаної з правом. Ключовий пункт правосвідомості – усвідомлення людьми цінностей природного права, прав і свобод людини та оцінка чинного права з точки зору його відповідності загальнолюдським цінностям, закріпленим у міжнародних документах про права людини. Правосвідомість не лише виражає відношення індивіду до правової дійсності, а й спрямовує його на певні зміни в правовому просторі, прогнозує та моделює їх [62, с. 500, 501]. Кожен працівник має чітко усвідомлювати, що законодавством України закріплено та гарантовано низку прав та гарантій у системі трудових правовідносин, а також кожен роботодавець має чітко розуміти, що за порушення норм трудового права він може бути притягнений до відповідальності.

При цьому вчена наголошує, що правове виховання – це цілеспрямований постійний вплив на людину з метою формування у неї правової культури й активної правомірної поведінки [122, с. 480]. Основна мета правового виховання – дати працівникові та роботодавцю необхідні в житті юридичні знання й навчити їх поважати закони та підзаконні акти і дотримуватися їх, тобто сформувати достатньо високий рівень правової культури, здатний значно зменшити кількість правопорушень. Кожна людина, знаючи свої права й обов'язки, може грамотно захищати себе від незаконних дій як з боку роботодавців, так і працівників.

В Україні більшість організацій, окрім практичних питань, багато уваги приділяють і науковим дослідженням та розробленню нормативно-правових актів, що стосуються розвитку трудового права та захисту трудових прав працівників. Цей напрям діяльності може передбачати:

– проведення науково-практичних конференцій та наукових досліджень, які стосуються теоретичного й практичного аналізу питань трудового права;

– розроблення та складання проектів нормативно-правових документів, пов'язаних із розглядом питань трудового права та захисту трудових прав працівників.

На нашу думку, основним недоліком більшості винесених на розгляд проектів нормативно-правових актів у галузі трудового права та захисту трудових прав працівників є недостатня правова обізнаність представників громадських організацій, які беруть участь у їх розробленні та, як наслідок, відповідне ставлення влади до пропозицій та вдосконалень законодавства, що полягає в черговому перенесенні розгляду законопроектів із численними поправками та зауваженнями. А отже, варто залучати до розроблення законопроектів фахівців із трудового права (як теоретиків, так і практиків) із метою всебічного аналізу законодавства.

Недержавні форми захисту за напрямками діяльності також слід поділити на ті, що здійснюють захист колективних та індивідуальних прав працівників.

Вважаємо, що існує 2 варіанти захисту колективних трудових прав:

1) колективний захист (наприклад, процедуру колективної трудової суперечки можуть ініціювати лише працівники організації (філії, представництва) або структурного підрозділу в цілому, страйк як спосіб самозахисту колективних трудових прав також може бути оголошено лише за рішенням загальних зборів працівників організації, філії або представництва);

2) індивідуальна (трудові права, закріплені в колективному договорі, можуть бути захищені шляхом звернення до Державної інспекції праці одним з працівників або групою працівників). Можливість індивідуального захисту деяких колективних трудових прав підтверджує позицію про те, що колективні трудові права є складовою частиною правового статусу

кожного працівника. При цьому в другому варіанті захисту колективних трудових прав працівників має місце змішана форма, зокрема застосовується такі форми захисту як державна та недержавна.

Щоб визначити, які колективні трудові права та інтереси, що охороняються законом, є предметом недержавної форми захисту, потрібно визначитися зі змістом регулятивних колективних трудових правовідносин. Г. І. Чанишева зазначає, що колективні трудові відносини є реальними й об'єктивно зумовленими. Індивідуальні трудові відносини не відображають усіх зв'язків, які виникають у процесі праці. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав, стає учасником конкретних видів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, вони обумовлюють одне одного, не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні не можуть нормально функціонувати відповідно до чинного законодавства, не може відбуватись їх ефективне правове регулювання [123, с. 16].

Колективні відносини, як і індивідуальні, також мають трудовий характер, регулюються нормами трудового права, виникають у зв'язку з трудовою діяльністю, їх суб'єктами є суб'єкти трудового права, які реалізують колективні трудові права та інтереси у цих відносинах. Саме трудова природа прав, в процесі реалізації яких виникають колективні правовідносини, обумовлює трудовий характер цих правовідносин. Як зазначає В. І. Савич, індивідуальні й колективні трудові правовідносини співвідносяться як індивідуальна й кооперована праця на підприємстві: в основі кооперованої праці полягає певна кількість індивідуальних робіт, однак вона не зводиться до їх простої суми, а являє собою якісно нове явище [124, с. 96].

З позиції С. О. Іванова, Р. З. Лівшиця та Ю. П. Орловського слід виокремлювати колективні трудові правовідносин за наступними

напрямами: (а) щодо участі робітників і службовців в управлінні виробництвом, (б) щодо організації соціалістичного змагання, (в) щодо укладення колективного договору та встановлення умов праці в межах локального регулювання, (г) щодо вживання умов праці і трудового законодавства, (д) щодо житлово-побутового й культурного обслуговування працівників і службовців, (е) щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [125, с. 110]. Подібна класифікація з незначними відхиленнями була загальноприйнятою в 70-80-х роках минулого сторіччя в світлі надзвичайної актуальності проблем виробничої демократії та участі трудового колективу в управлінні підприємством. У теперішній же час трудове законодавство не надає працівникам настільки широких колективних повноважень, як, наприклад, ухвалений у 1983 р. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємством, організацією, установою» [126].

Найбільшим обсягом повноважень у сфері захисту колективних трудових прав працівників наділені професійні спілки. Для представництва й здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських. Профспілки є багатоланковою системою, яка складається з багатьох організацій різних рівнів, що мають право юридичної особи [127].

За роки незалежності України прийняті важливі нормативно-правові акти з питань повноважень профспілок. Це, перш за все, Конституція (ст. 36). Законодавство про профспілки, яке в цілому відповідає міжнародним стандартам, ще не дає підстав для створення цілісного механізму взаємодії профспілок і роботодавців та належних умов для реалізації профспілками захисної функції. Прийнятий Закон «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, зміцнив правову базу діяльності профспілок, створив умови для їх усіх невирішених проблем

взаємовідносин з роботодавцями. Разом з тим, даний Закон потребує змін, які стосуються, у першу чергу, більш чіткої регламентації захисної функції з урахуванням профспілкового плюралізму в умовах становлення ринкової економіки [128, с. 14].

У сфері правового захисту профспілки виступають як захисники трудових прав та інтересів членів профспілок усіма засобами, що є в їх розпорядженні. Це участь у підготовці законодавчих актів, адміністративних та інших державних заходів; здійснення реформи трудового законодавства відповідно до нових економічних відносин; створення правового механізму цілковитого відшкодування матеріальних та моральних збитків, що виникають у сфері праці; представлення інтересів членів профспілок у судах та органах державного управління. У Програмі професійних спілок України знайшло своє відображення й таке важливе питання, як охорона праці та навколишнього природного середовища [129, с. 6].

При цьому Н. А. Циганчук, аналізуючи правосуб'єктність професійних спілок, доходить висновку, що профспілки є суб'єктами трудового права; вони мають правовий статус, їх правовий статус – це їх базове правове положення в суспільстві, що являє собою певні правовідносини профспілок з державою та іншими сторонами правовідносин з приводу представництва і захисту профспілками прав та інтересів найманих працівників [130, с. 65, 78].

Отже, профспілки слід розглядати в якості специфічних суб'єктів правової діяльності у сфері трудового права. Їх статус (правове положення) визначається законодавством, яке встановлює загальне право та дієздатність профспілок, основні (статутні) права та обов'язки останніх, а також гарантії їх здійснення. Разом з цим, у рамках загального правового положення профспілок законодавство про працю виходить, з одного боку, з існування принципу плюралізму в організації та діяльності профспілок, а з іншого – регламентує статуси окремих рівнів органів профспілкової

системи, зокрема, профспілок підприємств (установ), галузевих і регіональних профспілкових органів [131, с. 93].

Відповідно до Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на підставі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

З метою захисту трудових прав працівників профспілки, їх об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством. Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод. Представництво профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів, укладання угод від імені працівників на державному, галузевому або регіональному рівні визначається пропорційно до кількості

членів профспілок, яких вони об'єднують. Забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців. Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду. Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту [132].

Отже, у сфері захисту колективних трудових прав працівників можна виокремити наступні напрямки діяльності професійних спілок України:

а) участь у розробці проектів нормативно-правових актів з питань правового регулювання захисту трудових прав. Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань. Проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок. Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи та відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери. Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх

об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій. На останньому засіданні Комітету з питань соціальної політики й праці було розглянуто законопроект, розроблений на виконання рішення Європейського суду у справі «Юрій Миколайович Іванов проти України», яким зобов'язано Україну «не пізніше ніж упродовж року від 15 січня 2011 р. запровадити ефективні засоби юридичного захисту, що забезпечили б адекватний та достатній захист від невиконання або затримки у виконанні рішень національного суду». Йдеться про те, що громадяни України, які не знайшли належного юридичного захисту своїх трудових чи соціальних прав, які пройшли всі інстанції судового розгляду в Україні й не отримали належного вдоволення, можуть звернутися до Європейського суду, який може визнати їх права, а Уряд у порядку виконавчого впровадження зобов'язаний забезпечити таким особам відповідні виплати та компенсації. Окрім відповідальності держави за дотримання принципів, установлених практикою ЄС, законопроектом пропонується скасувати Закон України «Про введення мораторію на примусову реалізацію майна» та деяких норм цілої низки законів, що на сьогодні регулюють обсяги соціальних гарантій окремим верствам населення, а головне, – законопроект уповноважує Кабінет Міністрів України, виходячи з економічного становища держави, визначати порядок та обсяги різних видів соціальних виплат. У процесі дискусії на засіданні Комітету було висунуто 2 пропозиції: (а) схвалити законопроект у першому читанні, узявши його за основу, а вже у процесі опрацювання вносити зміни, (б) відхилити та направити його на доопрацювання. На останній пропозиції наполягли профспілки. За назвою законопроект не зумовив би особливих зауважень, заперечень з боку профспілок. Але документ не подавався на погодження соціальним партнерам – ні профспілковій стороні, ні роботодавцям, як того вимагає регламент Кабінету Міністрів України, – законопроект було одразу подано до Верховної Ради. Уже після його реєстрації наші фахівці з'ясували, що ним вносяться зміни до 16 законів, якими встановлення розміру державних

соціальних гарантій і виплат фактично передається Кабінету Міністрів в «ручне управління»;

б) участь у встановленні умов праці на підприємствах, в організаціях та установах. Згідно з Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами у колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом;

в) участь професійних спілок у нагляді та контролі за дотриманням трудового законодавства України. Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;

г) участь профспілок у правороз'яснювальній роботі. Про значення такої роботи мова йшла вище. Проте окремо зауважимо, що таке повноваження прямо не закріплено в Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У Законі наголошено, що профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи

експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них. Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Вважаємо, що доцільно у даному Законі в частині встановлення повноважень профспілок закріпити право та обов'язок професійних спілок здійснювати правороз'яснювальну роботу.

Щодо недержавних форм захисту індивідуальних трудових прав працівників, особливу увагу слід приділити самозахисту. Останній, як форма захисту прав, є достатньо ефективною як для працівників, так і для роботодавців. Крім того, за суб'єктним складом і характером суб'єктивних трудових прав, що підлягають самозахисту, і інтересів, що охороняються законом, можна виділити специфіку самозахисту індивідуальних і колективних трудових прав. Особливість самозахисту індивідуальних трудових прав полягає в тому, що через специфіку правового положення сторін у трудовому правовідношенні працівник має можливість застосувати заходи, які прямо не передбачені законодавством про працю, проте можливість їх застосування витікає з диспозиції різних норм КЗпП України. І навпаки, практично всі заходи, що вживаються роботодавцем до працівника, можна вважати заходами самозахисту, оскільки вони здійснюються роботодавцем самостійно. В останнього набагато ширший спектр способів захисту своїх трудових прав і інтересів, які він може застосовувати самостійно, своїми власними діями. Отже, слід окремо зупинитись на способах самозахисту прав працівників та роботодавця.

Право на самозахист вперше закріплене в Основному Законі (ч. 5 ст. 55). За радянських часів правова система його не визнавала. Згідно з Конституцією особа може вживати заходи щодо самостійного захисту порушеного суб'єктивного права, якщо це прямо не суперечить законові (наприклад, є неправомірними самоуправство, захоплення державних або

громадських будівель чи споруд тощо). Право на самозахист особи слід розуміти як форму соціальної активності громадянина у випадку порушення його основних прав. Це передбачає правову безпеку індивіда, відповідно до якої він повинен володіти та вміти застосовувати засоби правового захисту. Як колективне право, формами самозахисту можуть бути право народу України визначати та змінювати конституційний лад, право на звернення (петицію) до органів публічної влади та їх посадових осіб, свободу зібрань, мітингів, демонстрацій, походів, маніфестацій тощо. У цьому розумінні видається, що положення Конституції спрямовані на перегляд (ревізію) існуючого конституційного ладу. В організаційно-правовому контексті реалізація права на самозахист переміщається в площину демократичної структури суспільства й держави, необхідним елементом якої є поділ влади. З точки зору референдної (плебісцитарної) демократії право народу визначати та змінювати конституційний лад втілюється в механізмі установчої влади, яка передбачає наявність існування легітимних органів влади, належного нормативно-правового регулювання та відповідних процесуальних гарантій. У процесуальному аспекті право на самозахист слід тлумачити через використання особою засобів захисту, притаманних конституційній юстиції [133, с. 52, 53].

Слід відзначити, що ані в діючому КЗпП України, ані в проекті ТК така форма захисту трудових прав працівників, як самозахист, не закріплена та не врегульована. Поняття самозахисту прав у науку трудового права прийшло з цивільного права. Відповідно до Цивільного кодексу України, особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань. Самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства [134].

За цивільним законодавством, способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням. Способи

самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства. Право на захист особа здійснює на свій розсуд. Нездійснення особою права на захист не є підставою для припинення цивільного права, що порушене, окрім випадків, установлених законом.

Останнім часом самозахист ґрунтовно та неодноразово досліджувався в науці трудового права. Зокрема, І. В. Лагутіна наголошує, що видається доцільним закріпити у новому Трудовому кодексі України серед основних трудових прав працівників право на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав. При цьому слід виходити не з вузького трактування змісту права на захист [135, с. 155].

Позиція М. Г. Александрова, з якою погоджувалися більшість учених-трудоиків, полягає в тому, що суб'єктивне право представляє собою єдність 3-х можливостей (правомочностей): (а) можливості поведінки самого власника права; (б) можливості вимагати певної поведінки від зобов'язаних осіб; (в) можливості звернутися до примусової сили держави у випадку невиконання вимог зобов'язаними особами [16, с. 108, 109]. При цьому третя правомочність і є правом на захист. Водночас В. П. Грибанов не погоджується з такою точкою зору. Він зазначає, що це право не зводиться тільки до можливості звернення за захистом до державних органів, а й включає можливість правомочної особи використати всі дозволені законом засоби власного примусового впливу на порушника, захищати належне йому право власними діями фактичного порядку (самозахист цивільних прав, застосування самою правомочною особою заходів оперативного впливу) [136, с. 154, 155].

У свою чергу І. В. Дашутін зазначає, що сьогодні можна вести мову про такий спосіб захисту трудових прав працівників як самозахист.

Формальною підставою для цього є положення ч. 5 ст. 55 Конституції України про те, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Самозахист трудових прав може виявитися, наприклад, у відмові від виконання роботи, яка становить загрозу життю чи здоров'ю працівника. Таке право надають міжнародні, європейські й національні норми. Так, ст. 13 Конвенції МОП №155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» закріплює таке положення: «Працівникові, який залишив роботу і мав достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя чи здоров'я, забезпечується відповідно до національних умов та практики захист від необґрунтованих утисків». Пункти 4 і 5 ст. 8 Директиви Ради ЄС №89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» встановлюють, що працівники, які при серйозній, безпосередній і невідворотній небезпеці залишили своє робоче місце або небезпечну зону, не повинні зазнати від цього жодних збитків і мають бути захищеними положеннями національного законодавства або практики від усіх негативних і неправомірних наслідків. Роботодавець забезпечує, щоб усі працівники мали можливість при серйозній і безпосередній небезпеці для їх особистої безпеки та/або для інших осіб або, якщо не можливо, встановити контакт з компетентним керівництвом, вжити належних заходів з урахуванням їх підготовленості й технічних засобів, які вони мають у своєму розпорядженні, для уникнення небезпеки. Такі дії не можуть призвести до будь-яких негативних наслідків для них, якщо тільки їх дії не були необдуманими і недбалими [137, с. 122].

Слід погодитись з пропозицією Р. С. Веприцького щодо необхідності доповнити проект Трудового кодексу України статтею «Самозахист працівниками своїх прав» з наступним змістом:

«Самозахист – це встановлені законом самостійні дії працівника по

охороні своїх прав без звернення за допомогою до державних та інших уповноважених органів.

З метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, або якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, а також призупинити роботу, у випадку затримки виплати заробітної плати на строк більше 3-х днів, на весь період до виплати затриманої суми.

На час відмови або призупинення роботи за працівником зберігається середня заробітна плата.

Роботодавцю забороняється переслідування працівників за використання ними допустимих законодавством способів самозахисту трудових прав» [138, с. 292].

Хоча необхідним, вважаємо, зазначити, що певні положення, пов'язані із самозахистом трудових прав, містить ст. 6 Закону «Про охорону праці», згідно якої працівник вправі відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Цікавим є досвід Російської Федерації у сфері правової регламентації самозахисту трудових прав працівників. Так, Трудовий кодекс РФ передбачає лише одну форму самозахисту – відмову від виконання трудових обов'язків. За російським законодавством самозахист є відмовою від виконання роботи з метою захисту індивідуальних трудових прав працівника (наприклад, права на охорону життя і здоров'я в процесі здійснення трудової діяльності). Право на самозахист реалізовується працівником самостійно, незалежно від інших. Статтею 379 Трудового Кодексу РФ передбачені форми самозахисту, зокрема з метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, а також тієї, що безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених

федеральними законами. На час відмови від зазначеної роботи за працівником зберігаються всі права, передбачені дійсним Кодексом, іншими законами й іншими нормативними правовими актами. Відповідно до ст. 380 Кодексу роботодавець, представники роботодавця не мають права перешкоджати працівникам у здійсненні ними самозахисту трудових прав. Переслідування останніх за використання ними припустимих законодавством способів самозахисту трудових прав забороняється [139].

Виходячи з вищевикладеного, самозахист, на нашу думку, полягає в активній правомірній діяльності працівника щодо захисту своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або паралельно із зверненням в органи з розгляду індивідуальних трудових суперечок або в органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавств. При цьому працівник має право на захист у такий спосіб усіх своїх прав, передбачених чинним трудовим законодавством.

Окремо розглянемо форми самозахисту трудових прав роботодавця. Майже всі заходи, що вживаються роботодавцем до працівника, можна вважати заходами самозахисту, оскільки вони здійснюються ним самостійно. У роботодавця набагато ширший спектр способів захисту своїх трудових прав і інтересів, які він може застосовувати самостійно, своїми власними діями.

Законодавством передбачені різні способи самозахисту трудових прав роботодавця. Так, звільнення є одним із основних способів захисту трудових прав і інтересів роботодавця, що охороняються законом. І. О. Костян пропонує закріпити норму про те, що працівник може бути фактично звільнений з роботи лише після того, як суд визнає законність і обґрунтованість такого звільнення. Проте така норма фактично позбавить роботодавця права на самозахист у вигляді звільнення, що неприйнятний, оскільки право на звільнення витікає з суті трудових правовідносин [131, с. 255]. У свою чергу, Ю. М. Полетаєв виділяє такі підстави застосування звільнення як способу захисту трудових прав роботодавця: (а) при

незадовільному результату випробування, (б) скорочення чисельності або штату працівників, (в) невідповідність працівника посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я відповідно до медичного висновку або недостатньої кваліфікації, підтвердженій результатами атестації та в інших випадках [140, с. 135].

Вважаємо, що при скороченні чисельності або штату працівників, а також при невідповідності працівника займаній посаді внаслідок стану здоров'я, йдеться не про захист права, а про реалізацію працедавцем свого суб'єктивного права на підбір та розстановку кадрів у рамках регулятивного правовідношення, оскільки право роботодавця в цих випадках не порушене (відсутня протиправна поведінка працівника).

Отже, розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за підстав, передбачених КЗпП у п. 2 ст. 40 (виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці), п. 3 ст. 40 (систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення), п. 4 ст. 40 (прогулу (у тому числі, відсутності на роботі більше 3-х годин протягом робочого дня) без поважних причин), п. 5 ст. 40 (нез'явлення на роботі протягом більш як 4-х місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), п. 7 ст. 40 (появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння), п. 8 ст. 40 (вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна

власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу), є мірою дисциплінарної відповідальності працівника, з одного боку, а з іншого – мірою захисту роботодавця, оскільки для останнього основною метою вживання цього заходу буде не лише покарання, а й відновлення порушеного права.

Утримання із заробітної плати як спосіб самозахисту роботодавця можуть провадитися тільки на підставах, передбачених законодавством. Забороняються відрахування, метою яких є пряма чи непряма оплата працівником власнику або уповноваженому ним органу чи будь-якому посереднику винагороди за одержання або збереження роботи.

Власник або уповноважений ним орган має право за своєю ініціативою провадити відрахування із заробітної плати для покриття заборгованості працівників підприємству, де вони працюють. Зокрема, такі відрахування провадяться для (а) повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; (б) повернення сум, переплачених унаслідок лічильних помилок; (в) погашення невитраченого й своєчасно неповерненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; (г) на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках видається наказ чи розпорядження не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми [141, с. 346].

Відрахування із заробітної плати працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може провадитись при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільнений з роботи у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, переведенням за його згодою

на інше підприємство, або переходом на виборну посаду, відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, зі змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, нез'явленням працівника на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, направленням на навчання та у зв'язку з виходом на пенсію.

Таким чином, для тих способів самозахисту, які встановлені законодавством, питання про межі самозахисту вирішується на законодавчому рівні за допомогою встановлення порядку реалізації права на самозахист, обмежень вживання даної форми захисту, а також моменту, коли працівник або роботодавець має можливість його використовувати. Вбачається, що, окрім способів захисту, передбачених законом, можливі й договірні, які можуть бути передбачені колективним договором або угодою, а також індивідуальним трудовим договором.

Аналіз видів та способів недержавних форм захисту дозволяє стверджувати про великий потенціал такої форми захисту. Проте слід відзначити, що правове регламентування недержавних форм захисту трудових прав працівників є досить недосконалим і знаходиться на стадії розвитку. Одним із шляхів його вдосконалення є вирішення питань щодо мети недержавної форми захисту та повноважень громадських організацій (таких, що не належать ані до державного, ані до приватного сектору) у сфері захисту трудових прав.

При обговоренні законодавчого закріплення недержавних форм захисту трудових прав працівників необхідно враховувати наступне:

- в Україні відбувається швидка еволюція законодавства, що

регулює діяльність недержавних суб'єктів захисту трудових прав. Проявом цього є постійне підвищення диференціації відповідної сфери законодавчо-нормативної бази, яка прагне врахувати та легітимізувати появу нових організаційно-правових форм захисту трудових прав;

– декларований вектор реформ державної соціальної політики від притаманної соціалістичному типу господарювання до властивої демократичному господарюванню в умовах плюралізму все сильніше втягує в епіцентр цього процесу недержавні організації. Свідченням цього є декларативні заяви у викладах державної стратегії уряду та пріоритетів державної соціальної політики, починаючи з 1994 р.;

– недержавні форми захисту об'єктивно зумовлені розвитком соціального партнерства у трудових правовідносинах.

Втім, попри згадані вище позитивні риси недержавних форм захисту трудових прав працівників, можна помітити, що зміст досі розроблених та прийнятих нормативно-правових актів у цій сфері мають декларативний характер та є неупорядкованими й безсистемними.

Висновки до розділу 1

Дослідження правової природи захисту трудових прав працівників, механізму його правового регулювання та форм захисту даних прав дозволило зробити певні висновки.

1. Усі науковці єдині в розумінні захисту як певної форми діяльності, спрямованої на недопущення порушень у сфері трудового законодавства, а також відновлення порушеного права.

2. Форми захисту трудових прав працівників – це певний порядок діяльності суб'єктів трудового законодавства, елемент такої діяльності спрямований на захист трудових прав.

3. Більшість науковців притримується точки зору щодо існування лише юрисдикційної форми захисту, з чим важко погодитись, адже Конституцією та КЗпП України передбачена можливість захисту трудових прав не лише юрисдикційними засобами, а й неюрисдикційними, до яких слід віднести, наприклад, право на страйк.

4. Охорона трудових прав має статичний характер, при цьому захист таких прав передбачає певну діяльність, яка характерна не лише для уповноважених на те органів, а й для всіх суб'єктів трудових правовідносин.

5. Реалізація права на захист передбачає діяльність, що включає ряд дій організаційного характеру (процедурного та процесуального), які реалізуються в межах єдиного правового режиму.

6. Діюче трудове законодавство України, а також проект Трудового кодексу передбачають використання різних форм захисту, тобто декілька правових режимів, у межах яких відбувається захист трудових прав, та має відповідний механізм правового забезпечення

Недоліком Проекту, вважаємо, є відсутність окремої статті, що визначала б захисну функцію Трудового кодексу, тому його слід

доповнити статтею «Основні засади захисту трудових прав працівників» і викласти її наступним чином:

«Основні засади захисту трудових прав працівників.

Правове регулювання захисту трудових прав працівників здійснюється на засадах:

1) забезпечення свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

2) забезпечення заборони примусової праці;

3) забезпечення заборони дитячої праці;

4) забезпечення заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які її зазнали, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

5) забезпечення повної та продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;

6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;

7) забезпечення поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин;

8) забезпечення рівності прав, у тому числі гендерних, і можливостей працівників шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;

10) забезпечення гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей;

11) забезпечення створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку;

12) забезпечення створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

14) забезпечення гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк;

15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;

16) забезпечення здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства;

17) забезпечення сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод;

18) забезпечення захисту від незаконного звільнення;

19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою».

7. Для механізму захисту трудових прав працівників характерні 3 стадії правового регулювання:

– перша найважливіша, яка пов'язана з правовою регламентацією правового статусу суб'єкта захисту трудових прав. Це етап, на якому проходить розробка та формулювання юридичних норм як загальнообов'язкових правил поведінки на певній стадії трудового правовідношення, визначається правове положення суб'єктів трудового права;

– на другій – на підставі норм права та за наявності юридичних фактів виникають суб'єктивні права й юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Тобто, загальні приписи правових норм трансформуються в конкретну модель поведінки конкретних суб'єктів. Як правило, дана стадія виникає з моменту виникнення трудових правовідносин;

– третя – це реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. На цьому етапі правове регулювання досягає своєї мети – дозволяє фактично використати права та виконати обов'язки.

8. Правовідносини в механізмі правового регулювання захисту трудових прав працівників виконують такі функції:

а) закріплюють коло осіб, на яких у даний момент поширюється дія юридичних норм;

б) закріплюють конкретну поведінку, якої повинні або можуть дотримуватися особи;

в) відкривають можливість для приведення в дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності – для застосування заходів державного примусу.

9. Одним з основних способів державного захисту трудових прав громадян є належне нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права. При цьому нагляду та контролю притаманна, так би мовити, подвійна функція. З одного боку держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншого – контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноважених на те суб'єктів. Проте немає сумніву, що саме забезпечення захисту трудових прав є однією з найважливіших функцій держави.

10 Вважаємо, що реалізацію державного захисту трудових прав працівників слід розглядати у 3-х основних напрямках:

– у законотворчій діяльності;

– у діяльності безпосередньо державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства;

– у діяльності судових органів у сфері захисту трудових прав.

11. Законотворча діяльність вищих органів державної влади має суттєве значення для захисту трудових прав працівників. В Україні законодавча політика у сфері захисту трудових прав має ґрунтуватися на законодавчо закріплених засадах суспільного розвитку як державна діяльність щодо визначення принципів, стратегії й тактики розвитку національного законодавства з окреслення пріоритетності законодавчих актів на підставі об'єктивного осмислення надбань минулого, моніторингу законодавства, аналізу та прогнозування тенденцій і напрямів його подальшого вдосконалення. Реалізація такої політики має передбачати наявність сталого правового механізму, який визначатиме всі стадії прийняття законодавчих рішень. Для ефективного його функціонування необхідна належна правова основа, яка поєднуватиме як змістові, так і процедурно-процесуальні аспекти роботи законодавчого органу та інших учасників законотворчого процесу.

12. У науковій літературі з трудового права склалось чітке уявлення про недержавні форми захисту, до яких віднесено: (а) захист трудових прав професійними спілками та (б) самозахист. Вважаємо, такий перелік недержавних форм захисту є дещо звуженим і не відповідає реальному стану речей. Адже недержавні організації із захисту прав працівників, згідно зі своїми основними статутними завданнями, діють за такими напрямками: робота правозахисна, правопросвітницька та наукова і законодавча аналітика. Кожен із зазначених напрямів передбачає певний вид роботи.

13. Характерними рисами державної форми захисту трудових прав працівників є такі:

- ця форма захисту передбачає звернення працівників у разі порушення їх трудових прав до відповідних державних органів;
- діяльність державних органів у сфері захисту трудових прав має 3 головні напрямки: (а) належне закріплення трудових прав працівників; (б)

контроль за дотриманням таких прав; (в) поновлення порушених прав працівників шляхом звернення до судових органів;

– дана форма захисту є найбільш ефективною, адже державні органи в означеній сфері наділені широким колом владних повноважень;

– у трудовому законодавстві слід закріпити перелік державних органів, до яких працівник має право звертатись у разі порушення його трудових прав, а також необхідно чітко визначити, у разі порушення яких саме прав він має право звертатись до того чи іншого державного органу;

– аналіз КЗпП України дозволяє стверджувати, що більшість його норм, які закріплюють державну форму захисту трудових прав, на жаль, спрямована на покращення ефективності функціонування підприємства, а не на досягнення правової захищеності працівників;

– у перспективі необхідно узгодити та упорядкувати діяльність державних суб'єктів, які здійснюють захист трудових прав працівників, з метою уникнення дублювань та протиріч у їх повноваженнях.

РОЗДІЛ 2

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Цивільно-правовий захист трудових прав працівників

На сьогодні ми спостерігаємо розширення захисної функції трудового права. Це здійснюється, передусім, розширенням сфери договірного регулювання трудових відносин як колективних, так і індивідуальних, а також створенням можливостей для працівників самостійно встановлювати умови праці зі збереженням мінімуму трудових прав, визначених централізованим законодавством. Захисна функція трудового права розширюється також за рахунок поширення його норм на відносини, які раніше ним не регулювалися. Також до сфери захисної функції відносяться такі елементи: заборона дискримінації та втручання в особисте життя працівника, захист працівників від посягань з боку роботодавця тощо. Крім того, вчені відзначають тенденцію поширення захисних положень трудового права на категорії трудящих, що не належать до найманого персоналу, на, так званих, автономних працівників (ремісників, дрібних торговців, осіб вільних професій, а також членів виробничих кооперативів, сімейних підприємств, на державних службовців, поліцейських і військовослужбовців [142, с. 52].

Проте захист трудових прав працівників не обмежується лише нормами трудового права, так як КЗпП не в змозі забезпечити повний і всебічний захист трудових прав працівників від протиправних посягань. Таким чином, застаріла законодавча база, відсутність системного та ефективного контролю за станом дотримання трудового законодавства з боку уповноважених на те органів, небажання роботодавця діяти у відповідності з установленими вимогами чинного трудового законодавства

та законодавства про охорону праці, пріоритет економічних інтересів роботодавця над виробничими інтересами працівника, зростаючий рівень масового безробіття призводить до того, що працівник є більш незахищеною і вразливішою стороною трудових відносин, ніж роботодавець.

Традиційно в Україні трудові права людини захищаються нормами трудового права. Втім є й інші види захисту, зокрема захист нормами цивільного права, адміністративного законодавства та за допомогою кримінального. Тому кожен працівник повинен знати, що роботодавець, який грубо порушує найважливіші права та свободи людини, може бути притягнутий до відповідальності. Як зазначає Д. Лилак, від правильного вибору правових засобів залежить у кінцевому підсумку досягнення цілей правого регулювання, а відтак, ефективність права у цілому. Недооцінка, неправильний вибір юридичних засобів, прийомів, закладених у нормативній основі правого регулювання, призводять до збоїв у реалізації права, зниження правого ефекту [143, с. 18].

На думку Л. І. Пристанського, держава не тільки проголошує права та свободи громадян, а й бере на себе політичний і економічний обов'язок неухильно додержуватись їх, охороняти силою своєї влади, а в необхідних випадках і захищати їх від зазіхань зі сторони тих громадян, посадових осіб та органів, котрі порушують закон [144, с. 12].

Заходи захисту прийнято поділяти на такі види:

– за способом досягнення мети на такі, що впливають шляхом (а) відмови у виконанні норм права, (б) визнання права, (в) припинення дій, які порушують право, (г) поновлення правового стану, який існував до правопорушення, (д) примусового виконання добровільно невиконаного обов'язку, (е) примусової зміни правовідносин, (є) примусового припинення правовідносин;

– за нормативними підставами застосування: на адміністративні, кримінальні, цивільно-правові, процесуальні та ін. [Див.: 145, с. 46; 146, с. 104].

Вважаємо за доцільне проаналізувати такі види захисту трудових прав працівників, як цивільно-правові, адміністративно-правові та кримінально правові.

Цивільно-правовий захист прав неодноразово був предметом досліджень у цивільному праві, однак здебільшого його розглядали з позиції захисту права власності. Цивільне право – це сукупність цивільно-правових норм, які регулюють на засадах юридичної рівності та диспозитивності відносини власності та товарно-грошові, підстави набуття й порядок реалізації та захисту цивільних прав і обов'язків фізичними та юридичними особами, з метою задоволення матеріальних і духовних потреб громадян.

Відповідно до ст. 1 ЦК України цивільне законодавство регулює особисті немайнові та майнові відносини. Отже, предметом цивільно-правового регулювання є відносини (а) майнові та (б) особисті немайнові. Перші - це конкретні, вольові, економічні відносини з приводу належності, використання, переходу засобів виробництва, предметів споживання та інших матеріальних благ. Економічні відносини розглядаються наукою в 2-х аспектах: як результат та як форма виробничої діяльності людей, пов'язаних з виробництвом, розподілом, обміном і споживанням матеріальних благ. Економічні відносини, як результат діяльності людей, спрямованої на забезпечення їх існування, формуються незалежно від їх волі і свідомості [147, с. 4].

З огляду на це, О. А. Підопригора та Д. В. Боброва відмічають, що специфічною метою цивільно-правового захисту права власності є прагнення відновити порушені права, попередній майновий стан особи, права якої порушено [148, с. 322]. У той же час інші науковці неодноразово зазначали, що цивільно-правовий захист цивільних прав та

інтересів як правова категорія може мати багатоаспектне значення [Див.: 149, с. 34; 150, с. 222] Проте суть правового захисту в правовій літературі трактується неоднозначно: поки що наукою не сформульовано чітких критеріїв щодо змісту захисту цивільних прав загалом і права власності, зокрема, та його розмежування з правовою охороною цих прав [150, с. 216, 217].

Щодо форми захисту, то і в цивілістиці, так як і у трудовому праві, прийнято виділяти 2 форми захисту – юрисдикційну та позаюрисдикційну [Див.: 151, с. 42; 80, с. 454]. Слід зазначити, що юрисдикційна форма захисту – це діяльність уповноважених державою органів із захисту порушених прав чи тих, що оспоруються. Сутність її полягає в тому, що особи, права і законні інтереси яких порушені, звертаються за захистом до державних чи інших компетентних органів, наприклад, до суду, третейського суду, уповноважених вжити необхідних заходів для відновлення порушених прав і припинення правопорушення.

У межах юрисдикційної форми захисту прав, у свою чергу, виокремлюються загальний і спеціальний порядки захисту порушених авторських чи суміжних прав. Неюрисдикційна форма охоплює дії громадян та юридичних осіб із захисту авторських і суміжних прав, які здійснюються ними самостійно, без звернення по допомогу до державних чи інших компетентних органів. Зрозуміло, що тут маються на увазі тільки законні засоби захисту прав, які треба відрізнити від брутальних самоуправних дій, заборонених законодавством. Типовим прикладом дозволених засобів самозахисту є дії, вчинені в порядку необхідної оборони чи крайньої необхідності [152, с. 218]. Що стосується захисту трудових прав за допомогою норм цивільного права, то тут мова може йти лише про юрисдикційну форму.

За допомогою норм цивільного права працівник може розраховувати на відшкодування моральної та матеріальної шкоди. У судовій практиці перша визначається як моральні або фізичні страждання, заподіяні

внаслідок порушення особистих немайнових прав громадянина або організації чи їх майнових прав [153]. Необхідно зазначити, що характер шкоди не визначається об'єктом, якому вона завдається. Майнова та моральна шкода може мати місце як при порушенні майнових, так і особистих благ. Наприклад, заподіяння каліцтва, що спричинило зниження працездатності, призводить до зменшення заробітної плати [154].

Згідно з п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України від 28 вересня 1990 р. № 7 «Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій» [155] при розгляді цивільних справ суди мають з'ясувати чи (а) поширені відомості, про спростування яких пред'явлено позов, (б) порочать вони честь, гідність або ділову репутацію позивача та (в) відповідають вони дійсності. При захисті ділової репутації в суді необхідно виходити з того, що поширені відомості можуть ганьбити людину й не у всіх випадках порочити її ділову репутацію, окрім того, не всі особи можуть її мати.

Виходячи зі змісту ст. 7, можна стверджувати, що поширені відомості повинні бути у причинному зв'язку з тими, що порочать ділову репутацію людини та юридичної особи (спільна, сумісна відповідальність); ділову репутацію тільки громадянина, ділову репутацію тільки організації – вони за своїм правовим змістом, тобто обсягом прав і обов'язків, способами доказування, межами та порядком здійснення правового захисту, не збігаються. При цьому необхідно зазначити, що можна порушити честь, тобто шану, пошану тільки фізичної особи, а правового змісту поняття «честь» і «гідність» юридичної особи, взагалі не існує. Честь може існувати у конкретної людини, в особистості. Якщо про конкретних людей у засобах масової інформації не йшлося, то не можна ставити питання про захист їх честі та гідності. Така моральна якість як гідність також може належати тільки конкретній фізичній особі. Під суб'єктом захисту розуміється тільки громадянин України, а під організацією будь-яка юридична особа [156, с. 98, 99].

Отже, весь спектр колізійних прив'язок, який у таких випадках належатиме застосуванню, буде визначатися, на нашу думку, судовою практикою, яка виходитиме з умов конкретного договору. Однак, незважаючи в такому випадку на залежність відшкодування моральної (немайнової) шкоди вже від визначеного правопорядку, слід зазначити, що сам факт можливого відшкодування буде зворотно впливати на договірні відносини. Йдеться про обмеження, за яких моральна шкода може відшкодовуватися в договірних зобов'язаннях, а саме:

1) можливість відшкодування моральної (немайнової) шкоди залежатиме від чітко встановлених законодавчих положень, що дозволяють її застосувати в договірних відносинах;

2) відшкодування моральної (немайнової) шкоди поширюватиметься переважно на особисті (немайнові) права особи, що будуть порушені при невиконанні або неналежному виконанні договору;

3) відшкодування моральної (немайнової) шкоди поширюватиметься на договірні відносини, укладені з метою надання особистих послуг, за якими ненадання або неналежне виконання умов таких договорів спричиняє фізичні чи моральні страждання, тяжкий розлад психічного стану, смерть [157, с. 15].

Таким чином під «моральною шкодою» слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Указаний підхід є більш точним за своїм змістом, оскільки в основу свого визначення ставить не страждання як певний процес, що не піддається оцінці, а негативні наслідки немайнового характеру, які спричиненні вказаними стражданнями, що за своєю сутністю й є моральною шкодою [149, с. 56]. Під моральною шкодою розуміють такі наслідки правопорушення, які не мають економічного змісту і вартісної форми. Моральна шкода полягає у (ст. 23 ЦК України):

– фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я;

– душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;

– душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку зі знищенням чи пошкодженням її майна;

– приниженні честі, гідності, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

У постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» наголошувалось, що відповідно до положень Конституції України, зокрема статей 32, 56, 62 і чинного законодавства, фізичні та юридичні особи мають право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної внаслідок порушення їх прав і свобод та законних інтересів. Як свідчить судова практика, суди в основному правильно застосовують норми законодавства, які регулюють зазначені питання. Поряд із цим в окремих випадках припускаються помилок, рідко застосовують чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, неповно з'ясовують наявність підстав для відшкодування моральної шкоди, недостатньо обґрунтовують її розмір, допускають порушення процесуальних норм. Щодо безпосереднього відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством, то Пленум роз'яснював, що при застосуванні норм КЗпП України щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст. 124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами безпосередньо до суду. Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася КТС. За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну

працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація, з якою він перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу (статті 130, 132-134 КЗпП), якщо спеціальною нормою закону не встановлено іншого.

Судам слід урахувати, що відповідно до ст. 237¹ КЗпП за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності. Умови відшкодування моральної (немайнової) шкоди, передбачені укладеним сторонами контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. 237¹ КЗпП чи іншим законодавством, згідно зі ст. 9 КЗпП, є недійсними.

Отже, не слід недооцінювати моральну шкоду та заходи її відшкодування. Адже у багатьох випадках порушень трудового законодавства як з боку роботодавця, так і працівника неможливо вирахувати матеріальну шкоду. Для науки трудового права значення відшкодування моральної шкоди цивільно-правовими заходами зумовлено такими чинниками:

– по-перше, законодавство про працю не приділяє достатньої уваги відшкодуванню моральної шкоди. Ані в КЗпП України, ані в проекті ТК не знаходимо чіткого визначення відповідної правової категорії. Відповідно до ст. 237¹ Кодексу, відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівникові провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль

для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством. При цьому не вказано, що саме цивільним законодавством визначається порядок відшкодування моральної шкоди.

У свою чергу, у Проекті закріплено близьку за змістом, майже аналогічну норму, а саме: «Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника» (ст. 424). Втім на відміну від діючого КЗпП, у Проекті наголошено, що моральна шкода визначається відповідно до цивільного законодавства, а обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника. Хоча норма Проекту лише уточнює, що відшкодування моральної шкоди відбувається відповідно до цивільного законодавства;

– по-друге, не зрозуміло, чому в трудовому законодавстві йдеться лише про відшкодування моральної шкоди працівникові. На нашу думку, роботодавець теж має право на відшкодування моральної шкоди, яка заподіяна протиправною діяльністю працівника. Він також може зазнати душевних страждань у зв'язку зі знищенням чи пошкодженням його майна, та є фізичною особою, в якій теж є честь, гідність, а також ділова репутація. Важливо підкреслити, що в цивільному праві захист честі і гідності та ділової репутації не залежить від вини особи, яка розповсюджує відомості, що їх порочать, на відміну від кримінального права, в якому відповідальність настає за навмисні дії винного – за образу та наклеп. Оскільки вибір способу захисту честі та гідності належить громадянину, суд, приймаючи заяву або скаргу, зобов'язаний з'ясувати, чи просить заявник спростувати поширені відомості у порядку цивільного судочинства, чи його вимоги полягають у притягненні особи до кримінальної відповідальності за наклеп чи образу. При цьому

враховується, що не можуть розглядатись у порядку цивільного судочинства позови про спростування відомостей, які містяться у вироках та інших судових рішеннях, а також у постановках слідчих та інших відповідних органів, для оскарження яких законом встановлено інший порядок [158, с. 289].

Таким чином, пропонуємо внести відповідні зміни до законодавства та викласти ст. 424 проекту ТК України у наступній редакції:

«Роботодавець (працівник) зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові (роботодавцю) власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника (роботодавця), відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець (працівник) зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку, шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника (роботодавця).

Моральна шкода визначається відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на особу, що звернулася з питанням її відшкодування».

Окрім цього, необхідно встановити перелік умов, за яких як роботодавець, так і працівник матимуть право звернутися за відшкодуванням моральної шкоди.

Наступним важливим моментом цивільно-правового захисту трудових прав працівників та роботодавців є можливість захисту від майнових втрат, тобто права на відшкодування матеріальної шкоди.

У діючому КЗпП України передбачено низку випадків та обставин, за яких відшкодовуються матеріальні збитки працівником чи роботодавцем. Так, працівники несуть матеріальну відповідальність за псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за псування або знищення через недбалість інструментів,

вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування. У свою чергу керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники несуть матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку й зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.

Слід зазначити, що таким чином у Кодексі законодавець намагався вирішити проблеми захисту майнових прав підприємства, організації чи установи, тобто юридичної особи. І з цим завданням законодавець майже впорався, що не можна сказати про захист трудових прав працівників від заподіяння матеріальної шкоди. У Кодексі передбачено лише матеріальну відповідальність службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника. При цьому мова знов-таки йде про відшкодування шкоди підприємству, а не працівникові за незаконне звільнення. Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі [159, с. 85]. Як бачимо, діючим трудовим законодавством не передбачено можливість захисту трудових прав працівників від майнової тобто матеріальної шкоди.

Звернемось до проекту ТК України, аналіз норм якого свідчить про те, що законодавець у майбутньому планує вирішити питання захисту трудових прав працівників від матеріальної шкоди. Проект містить статтю, згідно з якою «роботодавець, який порушив трудове законодавство, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом» (ч. 3 ст. 390). Також окремий параграф Книги восьмої Проекту присвячено відповідальності роботодавця за (а) шкоду, що заподіяна майну працівника (ст. 421); (б) невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 422). Втім Проект значно б виграв, якщо б у ньому додатково було визначено порядок відшкодування такої матеріальної шкоди, а також саме поняття «матеріальна шкода», як це зроблено в ст. 22 ЦК України, відповідно до якої під матеріальною шкодою слід розуміти збитки, які завдані особі в результаті порушення її цивільного права. Збитками в цьому випадкові виступають:

1) втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речей, а також ті, які вона зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки);

2) доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода).

Необхідно підкреслити, що до матеріальної відповідальності як роботодавця, так і працівника за цивільними законодавством України можна віднести відшкодування упущеної вигоди. Слід зазначити, що її відшкодування особливо актуально для таких роботодавців, як комерційні банки, пенсійні фонди, інститути спільного інвестування, оскільки їх господарська діяльність полягає в тому, щоб надавати грошові кошти фізичним і юридичним особам (шляхом інвестицій або кредитування) та отримувати від цього прибуток. Відсутність останнього, навіть за умови повного повернення вкладених коштів, може призвести до банкрутства цих

роботодавців, оскільки вони, як правило, інвестують не власні, а залучені кошти й самі змушені сплачувати вкладникам певну суму у вигляді процентів, а це, в свою чергу, може призвести до фінансової неспроможності банків та інших роботодавців.

Отже, аналіз свідчить, що у трудовому законодавстві не вирішено питання порядку відшкодування матеріальної шкоди. У пункті 1¹ постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» від 27.03.1992 р. за № 6 [160] зазначено, що відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням його здоров'я від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, провадиться згідно із законодавством про страхування від нещасного випадку. Це законодавство складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Закону від 23 вересня 1999 р. «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Закону від 14 жовтня 1992 р. «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, а також законодавчих та інших нормативно-правових актів у тій їх частині, що не суперечить Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про страхування від нещасного випадку, то застосовуються правила відповідного міжнародного договору.

Вирішуючи питання про прийняття до провадження заяв про відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням його здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків, суди повинні враховувати, що спори між потерпілим працівником та роботодавцем

(незалежно від форм власності та виду діяльності) щодо права на відшкодування зазначеної шкоди підлягають судовому розгляду в порядку, встановленому для вирішення трудових спорів гл. XV КЗпП України. Суд повинен обговорити також питання про притягнення до участі у справі відповідного органу Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України як третьої особи на стороні відповідача, яка не заявляє самостійних вимог.

Із заявою про розгляд такого спору потерпілий або інша заінтересована особа можуть звернутися на свій розсуд до суду як безпосередньо, так і після попереднього розгляду спору КТС. При цьому необхідно враховувати роз'яснення Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. про те, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Спори щодо розміру шкоди та права на її відшкодування у вигляді страхових виплат на підставі Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [161] між особами (які підлягають страхуванню від нещасного випадку, членами сім'ї чи утриманцями таких осіб, особами, які добровільно застрахувалися від зазначених випадків) та страховиком розглядаються судами в позовному провадженні за загальними правилами.

На підставі даного нормативно-правового акту у вигляді страхових виплат відшкодовується шкода особам, які застраховані від нещасного випадку відповідно до цього Закону, та особам, право яких на отримання відшкодування шкоди, заподіяної їм унаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання, пов'язаних із виконанням ними трудових обов'язків, було встановлено раніше згідно з відповідним законодавством СРСР, Української РСР або України. У разі смерті

зазначених потерпілих право на страхові виплати належить членам їх сімей та утриманцям.

Особам, які потерпіли на виробництві до 1 квітня 2001 р., Фонд сплачує страхові виплати та надає соціальні послуги з того часу, коли відповідні підприємства передали йому в установленому порядку документи, що підтверджують право цих працівників (членів їх сімей) на такі виплати й послуги, або коли таке право встановлено в судовому порядку. Уся заборгованість із відшкодування зазначеної матеріальної та моральної шкоди виплачується потерпілим на виробництві та членам їх сімей (утриманцям) роботодавцями, а в разі їх ліквідації без створення правонаступника – Фондом. Спори, що виникають із приводу заборгованості, повинні вирішуватись на підставі законодавства, яке було чинним на момент виникнення в потерпілого права на відшкодування шкоди.

Дія вищезазначеного Закону не поширюється на працівників, які виконували роботу не відповідно до трудового договору, а на інших юридичних підставах і не є суб'єктами страхування від нещасного випадку, а також на осіб, зазначених у ст. 11 цього Закону, які не сплачували страхових внесків із добровільного страхування від нещасного випадку. Питання про відповідальність за ушкодження їх здоров'я має вирішуватися на підставі відповідних норм цивільного законодавства. Зміни в регулюванні порядку відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням його здоров'я при виконанні трудових обов'язків, не можуть бути підставою для відмови у прийнятті заяви або закриття провадження у справі з тих мотивів, що згідно із даним Законом відшкодування шкоди має провадитися не роботодавцем, про що заявляються вимоги, а Фондом. У тому разі, коли позов пред'явлено до неналежного відповідача, питання про його заміну вирішується згідно зі ст. 105 ЦПК України [162].

Подальші дослідження проблематики відшкодування матеріальної шкоди як способу захисту трудових прав працівників мають йти у

напрямку поглибленого вирішення питання про коло порушень трудових прав працівників, які є підставою для застосування даного способу захисту трудових прав, а також дослідження питання про порядок визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню на випадок окремих таких порушень (зокрема, у випадку порушення роботодавцями обов'язку здійснювати атестацію робочих місць за умовами праці, що тягне порушення прав працівників не лише в межах трудових відносин, а й у відносинах із соціального забезпечення (страхування) [163, с. 110].

На нашу думку, стан захисту трудових прав значно б покращився, якщо було б розроблено та прийнято Порядок відшкодування матеріальної та моральної шкоди працівникам у разі винного порушення їх трудових прав роботодавцем, який має містити поняття моральної та матеріальної шкоди, порядок розрахунку такої шкоди, а також її виплати.

2.2 Адміністративно-правовий захист трудових прав працівників

Адміністративним порядком захисту суб'єктивних трудових прав і інтересів, що охороняються законом, є прояв публічно-правових засад у регулюванні трудових правовідносин, які характеризують міру втручання держави в особі органів управління в правове регулювання і захист трудових прав. Адміністративний порядок захисту трудових прав має на меті захист (а) органами контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства; (б) у процесі розгляду трудових спорів.

За сучасних умов склався принципово новий погляд на суспільне призначення адміністративного права, який базується на конституційному визначенні основного обов'язку держави щодо забезпечення прав і свобод людини. Таким чином, йдеться про якісно нову роль адміністративного права щодо регулюванню взаємин між державою та громадянами [164, с. 3].

Об'єктивною причиною, що зумовила можливість захисту трудових прав працівників органами державного контролю й нагляду, є головним чином специфіка предмету трудового права. Як справедливо зазначав ще Л. С. Таль, «... працівник у відповідних межах на якийсь час обмежується у своєму господарському самовизначенні... складає діяльність працедавця, здійснювану через нього, а не його власну» [165, с. 249]. Іншими словами, працівник, перебуваючи у чужій господарській сфері, не може сам впливати на безпеку умов праці. У першу чергу, саме для контролю за умовами праці й необхідні органи державного контролю та нагляду. Адже адміністративне право має визначатися як «право забезпечення і захисту прав людини» [166, с. 10].

В. К. Колпакова та О. В. Кузьменко адміністративне право розглядають як

– сукупність юридичних норм, що регулюють суспільні відносини, які складаються у сфері державного управління;

– галузь права – це система правових норм, що видаються органами виконавчої влади й іншими органами для організації й функціонування державного управління, регулювання функціонально-юридичних режимів, забезпечення юрисдикційно-охоронної діяльності й участі громадян;

– самостійну правову галузь, об'єктом якої є аналітичне дослідження суспільних відносин у сфері діяльності виконавчої влади;

– одну з провідних, базових галузей українського права, нормами якого регулюються суспільні відносини, що складаються здебільшого у сфері державного управління в процесі здійснення виконавчої влади;

– галузь права (сукупність правових норм), що регулює з метою реалізації завдань і функцій держави суспільні відносини управлінського характеру, які складаються у сфері виконавчої й розпорядчої діяльності органів виконавчої влади, внутрішньо організаційній діяльності інших державних органів, а також у процесі здійснення громадськими організаціями, їх органами зовнішніх юридично владних повноважень [167, с. 33].

Адміністративний порядок застосовується для захисту індивідуальних суб'єктивних трудових прав і інтересів працівника та роботодавця, що охороняються законом, причому, зрозуміло, у першу чергу для захисту трудових прав саме працівника, оскільки ця роль адміністративних органів склалася історично й зумовлена необхідністю захисту працівника як слабкішої сторони трудового правовідношення.

Отже, наступним видом захисту трудових прав працівників є адміністративно-правовий.

Адміністративно-правовий захист – це система процесуально-правових гарантій, установлених нормами адміністративного права, а також діяльність уповноважених на те органів і організацій щодо їх реалізації з метою відновлення порушеного права, усунення перешкод в його реалізації, усунення реальної загрози порушення суб'єктивних прав протиправними діями порушника, а також із метою застосування до

порушника заходів правового примусу [168, с. 24]. З огляду на зазначене, адміністративно-правовий захист трудових прав працівників слід розглядати як сукупність засобів юридичного та правоохоронного характеру, спрямованих на обстоювання в установленому законом порядку компетентними органами порушених прав і свобод працівника, і в разі необхідності застосування до винного роботодавця засобів адміністративного примусу.

Адміністративно-правовий примус – це система заходів психологічного або фізичного впливу на свідомість і поведінку людей з метою досягнення чіткого виконання встановлених обов'язків, розвитку суспільних відносин у рамках закону, забезпечення правопорядку й законності, які застосовуються як при правопорушенні, так і з інших підстав [169, с. 6]. Інші вчені зазначають, що адміністративно-правовий примус – це один із видів державно-правового [170, с. 445], який використовується головним чином як крайній засіб забезпечення й охорони правопорядку у сфері державного управління, тобто виконує карну функцію [171, с. 263].

Слід зазначити, що примус має особливе значення для досягнення мети захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців, адже примус, як метод державного управління суспільством, є невід'ємним у діяльності держави, без нього не обходилася й не обходиться жодна держава у світі. Правові норми, що служать у руках держави найважливішим засобом управління, забезпечуються різними й численними заходами та методами, але неодмінним серед засобів забезпечення правових норм є державний примус, що застосовується державними органами та посадовими особами [172, с. 168]. Тобто, адміністративно-правовий примус застосовується не тільки як реакція на протиправні діяння, а й з метою їх профілактики [167, с. 200], для запобігання правопорушень у сфері трудових правовідносин.

Якщо ж вести мову про значення адміністративно-правового примусу в системі захисту трудових прав працівників та роботодавців, то адміністративно-правовий примус – це особливий вид державного, метою якого є досягнення правої захищеності суб'єктів трудового права за допомогою адміністративно-правових норм шляхом застосування до порушників засобів адміністративного впливу з метою попередження можливого правопорушення або попередження можливих шкідливих наслідків для держави, суспільства, окремих громадян.

Кодексом України про адміністративні правопорушення передбачено низку стягнень за порушення трудового законодавства. Зокрема, відповідно до ст. 41 КУпАП [173] порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на працівників від двох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Згідно зі ст. 41¹ Кодексу ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк, тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних

мінімумів доходів громадян. Порухення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів, тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41²).

Для адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства ключовим моментом є те, що вона застосовується органами виконавчої влади й реалізовується в процесі здійснення ними функцій державного управління, причому порядок її реалізації встановлюється нормами адміністративного права та закріплюється у відповідних нормативно-правових актах. За наявності таких ознак можна впевнено стверджувати, що тут має місце саме адміністративна відповідальність.

Наведена вище думка може викликати заперечення в тому плані, що згідно з КУпАП частина справ про адміністративні правопорушення підвідомча судам, тобто суб'єктом притягнення до адміністративної відповідальності тут виступає не орган виконавчої влади. Але така підвідомчість має досить обмежений характер. Із більше ніж 260 статей Кодексу, якими встановлюється відповідальність за конкретні адміністративні правопорушення, судам підвідомчі справи тільки по 15 відсотках з них. Якщо ж казати про кількість конкретних складів правопорушень, цей відсоток буде ще меншим [28, с. 526].

Як відомо, найбільш складними справами про адміністративні правопорушення, що розглядаються судами, є справи про проступки з підвищеним ступенем суспільної шкоди. Крім того, судам переважно підвідомчі справи про адміністративні правопорушень у тих сферах, на які або взагалі не поширюється компетенція органів виконавчої влади, або якщо такі органи не мають відповідних повноважень. Водночас суспільні відносини в цих сферах потребують відповідного правового захисту. Це стосується, наприклад, таких правопорушень, як ухилення від участі у

переговорах з укладання, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 41¹ Кодексу), порушення або невиконання колективного договору, угоди (ст. 41² Кодексу) та ін.

Слід звернути увагу також і на той факт, що порядок розгляду справ про адміністративні правопорушення та порядок накладення адміністративних стягнень судами й іншими органами адміністративної юрисдикції є однаковим і регламентований нормами саме адміністративного права.

Адміністративна відповідальність – це застосування до осіб, які вчинили адміністративні проступки, адміністративних стягнень, що тягнуть для цих осіб обтяжливі наслідки майнового, морального, особистісного чи іншого характеру й накладаються вповноваженими на те органами чи посадовими особами на підставах і у порядку, встановлених нормами адміністративного права. Адміністративна відповідальність ґрунтується на ряді принципів, основними з яких є законність, відповідальність лише за вчинення протиправного діяння, відповідальність лише за наявності вини, невідворотність відповідальності, індивідуалізація відповідальності [169, с. 8].

З урахуванням відмінностей між суб'єктами притягнення до адміністративної відповідальності можна виокремити 2 порядки притягнення: (а) власне адміністративний та (б) адміністративно-судовий. Перший використовується органами адміністративної юрисдикції, які є органами виконавчої влади, другий – судами при здійсненні ними адміністративно-юрисдикційних повноважень. Розгляд судом справ про адміністративні проступки є нічим іншим, як здійсненням правосуддя [174, с. 59]. При цьому адміністративно-правовий захист трудових прав працівників відбувається, як правило, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

В адміністративному порядку справи про адміністративні правопорушення розглядають спеціально уповноважені центральні органи

виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Зокрема, ними розглядаються такі справи: про порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, щодо безпечного ведення робіт, зберігання, використання та обліку вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних органам спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, про порушення законодавства про надра, а також невиконання законних вимог органів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці (ч. 2 ст. 41 (за винятком порушень санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм), статті 47, 57, 58, 93, 94, 188⁴ Кодексу)

Якщо ж вести мову про співвідношення трудового права та адміністративного під час адміністративно-правового захисту трудових прав, то слід зауважити, що вони існують так би мовити «паралельно», хоча й виконують одне завдання – захист трудових прав. Такий висновок випливає з того, що ані в КУпАП, ані в КЗпП ми не знаходимо відсилань на норми один одного. Захищаючи по суті трудові права суб'єктів трудових правовідносин КУпАП не посилається на КЗпП.

Хоча слід зазначити, що адміністративно-правові засоби забезпечення захисту прав суб'єктів трудових правовідносин не обмежуються лише можливістю застосування заходів примусу. Як наголошувалось у попередньому розділі дисертаційного дослідження, форми захисту трудових прав прямо залежать від суб'єктів, які його здійснюють. І саме нормами адміністративного права врегульовано порядок діяльності державних органів, їх повноваження, права та обов'язки тощо у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, які є одним із способів захисту трудових прав. Як зазначає В. Я. Малиновський, повноваження – це обмежене право використовувати ресурси організації й спрямовувати зусилля її співробітників на виконання поставлених перед організацією завдань. Вони делегуються посаді, а не

індивіду та відрізняються від влади. Тобто, це право щось зробити, а реальна влада – можливість його виконання [175, с. 112].

Зрозуміло, що повноваження завжди обмежені, а тому слід розглядати правове регулювання нормами адміністративного права повноваження у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства як вид забезпечення захисту прав працівників.

Нагляд та контроль - це насамперед діяльність компетентних органів, спрямована на захист трудових прав працівників. У процесі означеної діяльності ці органи попереджають та виявляють порушення трудового законодавства з боку роботодавця й уповноважених ним осіб, відновлюють трудові права працівників та притягають до відповідальності винних у порушенні цих прав [131, с. 357].

Нагляд і контроль – це різні форми перевіркової діяльності уповноважених на те органів. Наприклад, дотримання трудового законодавства означає перевірку законності рішення власника або уповноваженого ним органу, а контроль – перевірку цього рішення з точки зору не тільки законності, а й доцільності та ефективності. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється у 2-х сферах регулювання суспільно-трудова відносин: (а) установлення умов праці та (б) застосування встановлених умов праці. Піднесення сьогодні ролі колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин підсилює значення нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю при встановленні умов праці. Іншою сферою наглядово-контрольної діяльності є застосування встановлених умов праці. Мова йде про відповідність правозастосовних документів (наказів про прийняття, переведення, звільнення працівників) законодавству та локальним нормативно-правовим актам [68, с. 366, 367].

Слід зазначити, що відповідно до адміністративного законодавства України встановлені повноваження органів, що контролюють стан захисту трудових прав на підприємствах. Зокрема, відповідно до ст. 230¹ КУпАП

від імені органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю розглядати справи про адміністративні правопорушення та накладати адміністративні стягнення мають право:

- державні інспектори праці територіальних органів – штраф до вісімдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- головний державний інспектор праці України, його заступники;
- головні державні інспектори праці територіальних органів, їх заступники;
- державні інспектори праці спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю – штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Необхідно також відзначити, що нормами адміністративного законодавства закріплено низку додаткових гарантій та засобів захисту для певних категорій працівників, зокрема державних службовців, працівників міліції, прокуратури, суду та ін. Правовий захист зазначених категорій працівників через їх належність до особливого виду суспільно корисної діяльності має ряд обмежень, закріплених у відповідних законодавчих та нормативних актах. Звідси випливає, що даний захист, інакше кажучи, комплекс пільг і переваг для працівників зазначених категорій, закріплений у законах, повинен не тільки компенсувати важкі умови праці, а й ті обмеження, які законодавчо встановлені для них, довести до рівня загального балансу прав і обов'язків, які мають інші категорії працівників. За допомогою державного регулювання співвідношення обсягів прав і пільг, які мають окремі категорії громадян, підтримується їх сумарна рівноправність. Фактична (соціальна) рівність у чомусь не рівних осіб досягається шляхом суспільного визнання суттєвих розбіжностей між людьми, обумовлених об'єктивними причинами, та надання певних додаткових прав, пільг і переваг, що дозволяють компенсувати вказану різницю [176, с. 66].

Законом України «Про державну службу» передбачено особливий порядок захисту трудових прав державних службовців шляхом закріплення додаткових гарантій у сфері оплати праці, часу відпочинку та пенсійного забезпечення. Так, у ст. 33 йдеться про те, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними та досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю. Заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Посадові оклади державних службовців устанавлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків. Доплата за ранг провадиться відповідно до рангу, присвоєного державному службовцю. Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг та залежно від стажу державної служби у таких розмірах: понад 3 роки – 10, понад 5 років – 15, понад 10 років – 20, понад 15 років – 25, понад 20 років – 30, понад 25 років – 40 відсотків. Державним службовцям можуть устанавлюватися надбавки за високі досягнення у праці й виконання особливо важливої роботи, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інші, а також надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Умови оплати праці державних службовців, розміри їх посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України. Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є Державний бюджет України та інші джерела, визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, затвердженими указами Президента та постановами Кабінету Міністрів України. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них та

фінансування інших, передбачених Законом України «Про державну службу», гарантій, пільг і компенсацій [177].

Аналогічна ситуації спостерігається й щодо захисту трудових прав працівників органів внутрішніх справ. Порядок та умови оплати їх праці визначаються Інструкцією про порядок виплати грошового забезпечення особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ [178], яка розроблена відповідно до постанов Верховної Ради України від 11 липня 1995 р., № 285/95-ВР «Про внесення зміни до Положення про порядок комплектування, матеріально-технічного, військового, фінансового та соціально-побутового забезпечення спеціальних підрозділів по боротьбі з організованою злочинністю Міністерства внутрішніх справ України» [179], Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р., № 414 «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає допуск до державної таємниці» [180], від 20 січня 1997, № 30 «Про допомогу на поховання» [181], від 11 серпня 1995 р., № 648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» [182], від 11 липня 2007 р., № 913 «Про внесення змін до Порядку проведення індексації грошових доходів населення» [183], від 7 листопада 2007 р., № 1294 «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу» [184]. Зазначені нормативно-правові акти за своєю суттю є нормами адміністративного права, проте доповнюють та уточнюють норми трудового.

До того ж Закон України «Про міліцію» включає ст. 22 «Соціальний захист працівників міліції», відповідно до якої держава гарантує працівникам міліції додатковий соціальний захист. Так, вони користуються пільгами при розподілі житла, встановленні квартирних телефонів, влаштуванні дітей у дошкільні заклади, вирішенні інших питань соціально-побутового забезпечення у порядку, передбаченому законодавством України. Жила площа працівникам міліції, в тому числі

працюючим на транспорті, надається місцевими радами народних депутатів, відповідними міністерствами та відомствами у першочерговому порядку, але не пізніше п'яти років після призначення на посаду у практичних органах. Працівникам міліції та членам їх сімей надається 50-відсоткова знижка з оплати жилої площі, комунальних послуг та палива. Працівники міліції, які живуть і працюють у сільській місцевості та в селищах міського типу, і члени їх сімей, які проживають з ними, забезпечуються безоплатно житлом з опаленням і освітленням за встановленими нормами, а також користуються іншими пільгами, передбаченими законодавством. За працівниками міліції, звільненими зі служби за віком, хворобою або вислугою років, зберігається право на пільги за цим Законом.

Працівники міліції мають право на одержання кредитів на індивідуальне й кооперативне житлове будівництво в розстрочку на 20 років з погашенням 50% наданої позики за рахунок відповідних фондів Міністерства внутрішніх справ України і місцевих бюджетів. Місцеві ради народних депутатів можуть продавати на пільгових умовах житло працівникам міліції зі знижкою до 50 % його вартості. Міліція може мати службовий житловий фонд [185]. Проте, незважаючи на те, що вищезазначений Закон має двадцятирічну історію, механізм реалізації права працівників на соціальний захист так і не вироблено.

Під додатковим захистом знаходяться й працівники прокуратури. Відповідно до ст. 53 Закону України «Про прокуратуру», прокурор і слідчий прокуратури знаходяться під захистом закону. Нанесення тілесних ушкоджень, погроза щодо працівника прокуратури чи його близького родича, а також знищення їх майна, інші насильницькі дії у зв'язку з виконанням прокурором або слідчим прокуратури своїх службових обов'язків тягнуть за собою встановлену законом відповідальність. Така ж відповідальність настає в разі вчинення зазначених правопорушень щодо пенсіонера з числа працівників прокуратури або членів його сім'ї і

близьких родичів у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків у минулому.

Збитки, заподіяні знищенням або пошкодженням майна прокурору, слідчому чи пенсіонеру з числа прокурорсько-слідчих працівників, членам їх сімей і близьким родичам у зв'язку з виконанням працівником прокуратури службових обов'язків, відшкодовуються державою в повному розмірі за рахунок Державного бюджету.

Життя і здоров'я працівників прокуратури підлягають обов'язковому державному страхуванню за рахунок коштів відповідних бюджетів на суму десятирічного грошового утримання за останньою посадою. Порядок та умови страхування встановлюються Кабінетом Міністрів України.

У разі каліцтва чи інвалідності, що сталися у зв'язку з виконанням службових обов'язків, прокурор, слідчий прокуратури одержує компенсацію в розмірі від річного до п'ятирічного грошового утримання залежно від ступеня втрати працездатності, а в разі його загибелі із зазначеної причини сім'ї або утриманцям загиблого виплачується одноразова допомога в розмірі десятирічного грошового утримання за останньою посадою й призначається пенсія у зв'язку з втратою годувальника в розмірі його місячного посадового окладу [186].

З огляду на означене необхідно:

- по-перше, привести у відповідність норми трудового та адміністративного законодавства з питань, що встановлюють перелік суб'єктів, які уповноважені здійснювати захист трудових прав як працівників, так і роботодавців;
- по-друге, необхідно в КЗпП України закріпити перелік правопорушень, за які передбачено адміністративну відповідальність;
- по-третє, в санкціях норм КУпАП необхідно передбачити не лише міри покарання, а й засоби відновлення порушених прав;

– по-четверте, необхідно привести у відповідність строки розгляду справ про адміністративні правопорушення зі строками, які закріплені в КЗпП;

– по-п'яте, у проекті Трудового кодексу в обов'язковому порядку необхідно закріпити норму, в якій вирішувались би питання щодо загальних засад застосування заходів адміністративного впливу.

Зазначені заходи сприятимуть тому, що додатковий захист трудових прав окремих категорій працівників:

а) не порушуватиме вимог до рівності трудових прав, а лише підкреслюватиме особливості праці таких категорій працівників;

б) йтиме не в розріз нормам трудового законодавства, а лише уточнюватиме та доповнюватиме його.

2.3 Кримінально-правовий захист трудових прав працівників

Однією з гарантій забезпечення трудових прав людини є встановлення кримінальної відповідальності власників підприємств, установ, організації за порушення трудового законодавства. Водночас, політичні, економічні й соціальні зміни у державі спричинили значні перетворення у сфері трудових відносин. Відсутність державного контролю у цій сфері стала однією з причин поширення правопорушень щодо працівників з боку роботодавця. Звичайним явищем сьогодення є незаконні звільнення, не виплати заробітної плати працівникам, встановлення незаконних матеріальних стягнень тощо. У зв'язку з цим важливого значення набувають питання захисту прав працівників, в тому числі за допомогою кримінального законодавства. Окрім того, наукові праці щодо вирішення проблем кримінально-правового захисту трудових прав працівників практично відсутні, а праці І. П. Лановенко, Г. І. Чангулі, З. О. Вишинської та деяких інших вчених ґрунтуються на старому законодавстві [187, с. 246].

Окрім того, становлення України на шлях створення демократичної правової держави, прагнення до демократичних перетворень та досягнення світових стандартів у всіх сферах діяльності зумовлює необхідність розгляду проблеми кримінально-правової охорони трудових прав людини.

З цього приводу М. Й. Коржанський справедливо зазначає, що головною суспільною метою кримінального закону України, його суспільно-політичним завданням повинен бути захист, цей закон захисний, а не кримінально-карний. Кримінальний кодекс України має захищати насамперед людину, як найважливішу, найвищу суспільну цінність. Для цього необхідно належною мірою, всіма засобами захищати життя людини, її здоров'я, власність, права та свободи, волю, честь, гідність, фізичну та моральну недоторканність, а також інші, не заборонені законом,

її інтереси. Кримінально-правовий захист особи має бути надійним, реальним, повним та всебічним [188, с. 127, 128].

Кримінально-правовий захист трудових прав людини від суспільно небезпечних посягань є необхідною складовою механізму їх реалізації та державного захисту і має забезпечуватися за допомогою єдиної й узгодженої системи норм кримінального права. Криміналізація певних діянь часто відбувається під впливом прийняття відповідних міжнародно-правових актів у певній сфері. Не є винятком і сфера трудових прав людини. Так, у Конвенції МОП про примусову чи обов'язкову працю (1903 р.) зазначено, що необхідно встановити кримінальне покарання за незаконне залучення до примусової чи обов'язкової праці. З прийняттям Конвенції МОП про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) держави-учасниці повинні встановити санкції за звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та ін. [189, с. 224].

Кримінальний кодекс України 2001 р. передбачає відповідальність за умисне перешкоджання законній діяльності профспілок (ст. 170 КК), перешкоджання законній професійній діяльності журналістів (ст. 171 КК), грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК), грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК), примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (174 КК), невиплату заробітної плати чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК).

Безпосередніми об'єктами складів злочинів у сфері трудових правовідносин виступають статті 170 КК України – конституційне право громадян на свободу об'єднання у професійні спілки, політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, а також права і законні інтереси профспілок, політичних партій і громадських організацій; 171 КК України – установлений порядок здійснення законної професійної діяльності журналістів, який забезпечує

конституційне право громадян на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань, право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію, необхідну для реалізації ними своїх прав та законних інтересів; 172 КК України – трудові права людини, які включають право на працю, право на гарантовану заробітну плату, право на відпочинок; 173 КК України – трудові права людини, а саме: право на можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також конституційне право громадян України на піклування і захист з боку держави під час роботи за кордоном; 174 КК України – право людини, що працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; 175 КК України – конституційне право на заробітну плату [190, с. 404, 407, 410, 416].

Погоджуємось із твердженням І. П. Климишина, що загальною нормою, охоплюючою практично всі трудові права людини, є норма, передбачена ст. 172 КК «Грубе порушення законодавства про працю». Зазначена норма передбачає відповідальність за грубе порушення будь-яких прав працівників, передбачених чинним трудовим законодавством, виділивши як самостійну форму незаконне звільнення. Норми ж, передбачені статтями 170, 171, 173, 174, 175 КК установлюють відповідальність лише за окремі порушення у сфері трудових відносин. Таким чином, кваліфікація дій за спеціальними статтями можлива лише за наявності тих специфічних ознак, які визначені законодавцем та які, у свою чергу, відрізняють їх від загальної норми. Лише чітке виявлення та встановлення специфічності ознак цих спеціальних норм дозволить вирішити проблему відмежування грубого порушення законодавства про працю від суміжних злочинів [191, с. 313, 314].

Загальною нормою щодо відповідальності за порушення трудових прав людини залишається норма, передбачена ст. 172 КК, яка встановлює відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю. Таким

чином, закон передбачає дві альтернативні форми злочинного діяння: (а) незаконне звільнення працівника з роботи; (б) інше грубе порушення законодавства про працю.

Об'єктивна сторона грубого порушення законодавства про працю може мати місце у формі незаконного звільнення працівника з роботи та іншого грубого порушення законодавства про працю. При цьому під іншим грубим порушенням законодавства про працю розуміють «... будь яке інше, крім незаконного звільнення працівника з роботи, порушення законодавства про працю. Це може бути невидання наказу про звільнення та/або невидача трудової книжки особі, яка хоче звільнитися з роботи в установленому законом порядку; ненадання щорічної чи додаткової відпустки або систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку й харчування; незаконне притягнення працівника до матеріальної відповідальності; порушення порядку розгляду трудових спорів тощо» [192, с. 383].

Проте необхідно зазначити, що певні ускладнення все ж виникають при визначенні безпосередніх об'єктів злочинів, передбачених статтями 170–175 КК України. З цього приводу серед науковців існують різні точки зору. Так, на думку М. Й. Коржанського, до злочинів проти трудових прав, які передбачені статтями розділу V Особливої частини КК України, відносяться норми диспозицій, передбачених статтями 170–175 КК України [193, с. 209].

Аналогічної думки дотримується й І. О. Зінченко [194, с. 496]. Проте у монографії «Кримінально-правова охорона виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина. Аналіз законодавства і судової практики» вчена зазначає, що до злочинів проти трудових прав людини і громадянина відносяться злочини, передбачені статтями 171–175 КК України. Така ж позиція й М. І. Мельника [195, с. 105-107].

Що стосується першої форми, слід зазначити, що право на працю є одним із найважливіших прав та свобод людини, а тому й позбавлення

його визнається одним із найгрубіших порушень прав та свобод працівника. У той же час, аналіз судової практики дозволяє зробити висновок про складнощі застосування даної норми у зв'язку із вказівкою закону на злочинність звільнення працівника з роботи тільки у випадку наявності особистого мотиву в діях винного. У законі не надається роз'яснення особистого мотиву. У той же час, виходячи зі змісту закону, слід визнати, що законодавець у деяких випадках визнає можливість існування при незаконному звільненні мотиву, що не є особистим. Однак слід зазначити, що в науці під особистим мотивом слід розуміти ті спонукання, які притаманні конкретній людині при здійсненні конкретного злочину та є підставою його вчинення. Розглядаючи питання мотивації злочинної поведінки, В. М. Кудрявцев виділяє поняття «мотивація» у 2-х значеннях, а саме: (а) це процес формування та виникнення мотиву злочинної поведінки, (б) це сукупність спонукань (потреби, інтереси, звички тощо), які можуть виступати в якості мотиву злочинної поведінки [196, с. 39].

Слід указати й ще на одне протиріччя при розгляді особистого мотиву, як обов'язкової ознаки незаконного звільнення.

Втрата людиною роботи у більшості випадків перекреслює всі можливості до захисту своїх прав, на відміну від інших трудових правопорушень. До того ж, така втрата призводить до болісних пошуків нового місця праці, відсутності коштів до існування, негараздів у родині й найближчому оточенні. Тому виникає питання, чому кримінальна відповідальність за найбільш суспільно небезпечне порушення права працівника (незаконне звільнення) обмежена обов'язковим установленням у діях винного певного мотиву (особистого) на відміну від інших (менш тяжких) порушень трудових прав, для яких достатньо встановити саму лише грубість даного порушення. По-друге, поява різних форм власності, у тому числі на засоби виробництва, зумовила виникнення підприємств, установ, організацій різних форм власності. Крім того, діюче

законодавство дозволяє громадянину-підприємцю без створення юридичної особи використовувати найману працю, тобто наймати працівників. Ні в кого не викликає сумнівів твердження про те, що незаконне звільнення працівника з роботи на приватних підприємствах або громадянином-підприємцем завжди супроводжується особистими мотивами (будь-то особиста неприязнь або бажання вдосконалити роботу свого підприємства), тому що єдина мета таких осіб – це забезпечення нормальної діяльності їх підприємств і отримання прибутків [197, с. 45, 46].

Саме такий підхід проглядається у судовій практиці. А тому слід визнати, що будь-яке незаконне звільнення, тобто звільнення працівника з роботи з явним порушенням підстав або порядку звільнення, повинно визнаватися злочинним.

Що стосується другої форми злочинного порушення законодавства про працю, то закон визнає злочином порушення трудових прав людини у випадку визнання такого порушення грубим. Судова практика до законодавства про працю відносить закони про працю, в яких безпосередньо закріплені трудові права людини, й підзаконні акти. Практично порушення будь-якого права працівника, незалежно від того, передбачено воно законом чи підзаконним актом, за наявності інших підстав може бути визнано злочином. Основною проблемою, яка перешкоджає правозастовникам застосувати дану кримінально-правову норму, - це припис закону щодо визначення правопорушень трудових прав людини злочинами через оціночну категорію. Так, згідно ч. 1 ст. 41 КУпАП, підлягає адміністративній відповідальності винна особа за порушення вимог законодавства про працю. При цьому частина 1 ст. 172 КК України говорить про відповідальність за грубе порушення законодавства про працю. Єдиною відмінністю злочинного правопорушення законодавства про працю від адміністративного делікту є

оцінка самого правопорушення «грубим». Тільки «грубе порушення законодавства про працю» визнається злочином [198].

Аналіз законодавства та судової практики дає змогу визначити, що визнання порушення законодавства про працю грубим є оціночним критерієм, складовими частинами якого можна визначити:

– характер порушуваних трудових прав людини. Безперечно, грубим визнається порушення таких основних прав людини, які передбачені Конституцією України або самостійними законодавчими актами. Такими є право на працю, право на відпустку, право на оплату праці не нижче мінімуму, встановленого законом, право на відпочинок [199, с. 67].

Слід зазначити, що проектом Трудового кодексу більш чітко встановлено права працівників. Згідно зі ст. 21 Проекту, основними правами працівника є: (1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; (2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; (3) право на повагу до його гідності й честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; (4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; (5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; (6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; (7) право інвалідів на соціально-трудова реабілітацію та адаптацію; (8) право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав; (9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; (10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; (11) право на справедливую оплату праці, не нижчу від

визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі; (12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; (13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; (14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; (15) право на відпочинок; (16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; (17) право на об'єднання у професійні спілки; (18) право на участь у веденні колективних переговорів; (19) право на страйк; (20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; (21) право на захист від незаконного звільнення; (22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Вбачається, що з прийняттям нового Трудового кодексу визначення грубого порушення трудового законодавства спроститься та набуде нового сенсу;

– потерпілий. Закон визначає, що потерпілим від цього злочину є працівник. У словнику останній визначається як (а) трудяща людина, трудівник; (б) член якогось виробничого колективу, особа, яка бере участь у певному трудовому процесі, працює за певним фахом; (в) людина, яка працює в якійсь галузі народного господарства, науки, культури (наприклад, керівний працівник – людина, яка займає керівну посаду в партійному чи державному апараті; науковий працівник – людина, яка займається науковою роботою, проводить наукові дослідження) [200, с. 520].

Наше законодавство особливу увагу приділяє забезпеченню та охороні прав найбільш незахищених категорій громадян. У трудовому праві такими є, перш за все, жінки, молодь, інваліди. Правовому регулюванню трудових прав працівників зазначеної категорії присвячено окремі норми Кодексу законів про працю. Так, у Кодексі захисту трудових

прав жінок присвячена окрема глава «Праця жінок», яка містить статті з вимогами щодо охорони праці (перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок – ст. 174, обмеження праці жінок у нічний час – ст. 175, гарантії вагітним жінкам і жінкам з дітьми – статті 176 – 186). Окремою нормою передбачається встановлення жінкам неповного робочого часу (на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14-ти років або дитину-інваліда (у тому числі таку, яка перебуває під її опікуванням) або здійснює догляд за хворим членом сім'ї – ст. 56 КЗпП) [201, с. 135]. Саме тому, зважаючи на особливості правового регулювання трудових прав працівників зазначених категорій, за доцільне вважаємо, у переважній більшості, визнавати порушення цих трудових прав грубим порушенням законодавства про працю;

– об'єктивні ознаки. Під час вирішення питання про грубе порушення законодавства про працю важливе значення також має аналіз самого діяння, його наслідків, способу, обставин, у яких воно здійснюється. Про грубе порушення прав працівників може свідчити систематичність таких порушень, тяжкі наслідки у вигляді фізичної, матеріальної та моральної шкоди, певний спосіб порушення трудових прав, пов'язаний з примусом фізичним або психічним, а також обставини, які не надають працівникові можливості вибору своєї поведінки. Так, згідно постанови Пленуму Верховного Суду України про практику вирішення трудових спорів, під час вирішення питання про те, чи є порушення грубим, суд має виходити з характеру провини, обставини, за яких його вчинено, яку ним завдано (могло бути завдано) шкоду [202, с. 223];

– суб'єктивні ознаки. Усі злочинні порушення трудових прав здійснюються тільки умисно. Та для вирішення питання про кримінальну відповідальність мають значення мотиви й мета вчиненого злочину. На думку А. Ф. Волобуєва, мотив – це сформоване під впливом соціального середовища та життєвого досвіду особи спонукання до певних дій, яке й є

безпосередньою причиною злочинної діяльності. Процес мотивації злочину є складним психологічним процесом, в якому дослідниками виділяється низка елементів, а саме: потреби й потяги людини, її плани та проблемні ситуації, ціннісна орієнтованість [203, с. 189].

Аналіз лише однієї норми КК України, метою якої є захист трудових прав працівників, дозволяє з упевненістю стверджувати про важливість кримінально-правового захисту трудових прав працівників. При цьому норми трудового права виконують не лише захисну, а й профілактичну функцію. У широкому розумінні профілактика – це недопущення правопорушень взагалі, тобто утримання окремих членів суспільства від протиправних проступків, діяльність по недопущенню порушень норм права членами суспільства. У вузькому – це діяльність, по-перше, щодо виявлення й усунення причин конкретних правопорушень, а також умов, що сприяють їх вчиненню, по-друге, у виявленні конкретних осіб, схильних до вчинення правопорушень і проведення з ними необхідної роботи. Профілактика у широкому розумінні підкорена завданням попередження правопорушень як явища, а у вузькому – попередження конкретних правопорушень з боку конкретних осіб [204, с. 46-48].

Підводячи підсумок викладеному, слід зазначити, що норми про кримінальну відповідальність за порушення трудових прав людини хоча й потребують удосконалення, у той же час, реалізація та захист трудових прав людини може бути достатньо ефективною і на підставі чинного кримінального закону.

2.4 Шляхи вдосконалення видів і форм захисту трудових прав працівників

Удосконалення захисту трудових прав працівників має відбуватись у 2-х напрямках:

- по-перше, вдосконалення діяльності суб'єктів захисту трудових прав,
- по-друге, вдосконалення юридичного підґрунтя форм та видів захисту трудових прав працівників.

Щодо першого напрямку, то досягнути ефективного захисту трудових прав працівників, за трудовим законодавством України, неможливо без вдалої та сучасної реорганізації органів, метою діяльності яких є такий захист, а також налагодження їх належної взаємодії. Удосконалення взаємодії суб'єктів захисту трудових прав як державних, так і недержавних органів сприятиме інтересам і роботодавця, і працівника та буде важливим чинником підвищення продуктивності праці.

Щодо другого напрямку, то юридична підтримка форм та видів захисту трудових прав є одним із найважливіших чинників забезпечення дотримання прав працівників в умовах постійних змін трудового законодавства. Безпосередня правотворчість державних органів полягає в розробленні й прийнятті нових нормативно-правових актів. Інші прояви правотворчості держави мають допоміжне значення для формування системи права. Це, насамперед, зміна, доповнення, відміна чи систематизація певних нормативних документів. Санкціонована правотворчість виявляється в затвердженні актів, прийнятих різними організаціями громадського суспільства.

Сумісна правотворчість (нормативні угоди) відбувається на галузевому, професійному, місцевому та територіальному рівнях. Наприклад, сумісні акти органів держави й недержавних об'єднань, зокрема, профспілок, уповноважених працівників, представницьких

органів, органів виконавчої влади та ін. Нормативні угоди у трудових правовідносинах повинні ширше використовуватися в умовах поширення демократичної правотворчості в Україні, яка у даній сфері трудових правовідносин виступає як правова форма діяльності держави, її органів та інших суб'єктів громадського суспільства щодо встановлення, зміни та відміни юридичних норм. За сучасних умов захисна функція не повинна зводитися лише до охорони праці. Наразі виявляється ще одна грань цієї функції – турбота про найбільш повне закріплення й послідовний розвиток прав людини в галузі праці. Трудове право повинно бути гарантом здійснення цілого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина – учасник процесу праці. Ці права й свободи, разом з політичними, громадянськими й іншими визнані світовим співтовариством основою цивілізованості будь-якої держави [205, с. 22].

Найважливішими суб'єктами правотворчості у сфері захисту трудових прав є Верховна Рада, Президент, Уряд, Міністерство освіти та науки, Міністерство праці та соціальної політики. Втім подальша демократизація суспільства об'єктивно вимагає участі інших органів та об'єднань у правовій регламентації захисту трудових прав, до яких на сьогодні слід віднести органи місцевого самоврядування, профспілки, інші суспільні формування у сфері трудових правовідносин.

Нормативно-правове закріплення форм та видів захисту трудових прав повинно охоплювати розгалужену систему форм відповідної правотворчості. Найоптимальнішими правовими формами врегулювання досліджуваної групи трудових правовідносин на сучасному етапі слід вважати законотворчу та підзаконну діяльність. Водночас, подальше реформування форм та видів захисту трудових прав буде лише вигравати від застосування в подальшому й таких додаткових елементів створення норм права, як укладення колективних та індивідуальних трудових договорів.

Розвиток, зміна й вдосконалення чинного нормативно-правового забезпечення форм та видів захисту трудових прав, насамперед, передбачає оптимізацію подальшої правотворчої діяльності компетентних суб'єктів у цій сфері. Як зазначає С. О. Комаров, оптимізація правотворчої діяльності, як законодавчої, так і підзаконної, вимагає узгоджених дій різних нормотворчих органів, перш за все, законодавчої й виконавчої влад на всіх рівнях [61, с. 254]. Така оптимізація має відповідати загальним засадам удосконалення законодавства.

Удосконалення законодавства – це встановлена Конституцією форма розвитку правової системи, сфера практичної діяльності суб'єктів конституційних відносин. Правова реформа пов'язана, перш за все, з прийняттям нового законодавства практично з усіх галузей права, включаючи й конституційне. Підкреслюється необхідність створення концепції, яка на основі Конституції визначає засади, принципи, стратегію, тактику законодавства, визначення конкретних напрямків його вдосконалення, послідовність прийняття нормативних актів. Особливого значення набувають акти, які визначають головні напрямки розвитку конституційного законодавства щодо владних відносин між державою та суспільством, забезпечення конституційних прав і свобод громадян, розвитку соціальної держави, організації форм і методів діяльності всіх гілок влади та місцевого самоврядування, їх взаємодії та взаєморозуміння [206, с. 65].

Проблема вдосконалення законодавства – це, передусім, проблема виявлення його ефективності. Необхідно чітко уявляти ефективність діючого права, а в деяких випадках максимально точно знати, до яких результатів може привести кожна нова правова норма. Наука не повинна обмежуватися констатацією позитивного чи негативного результату дії правової норми, вміння знайти їй пояснення та визначити саме той зміст правової норми, який дає найбільший ефект, здійснює найбільш

сприятливий вплив на економічні відносини, політичну обстановку, психологію людей [207, с. 3]

На сучасному етапі розвитку форм та видів захисту трудових прав доцільними вбачаються наступні напрямки оптимізації відповідного нормативно-правового регулювання:

– по-перше, необхідно забезпечити дійсну ієрархічність нормативних актів, а відтак належний вплив їх юридичної сили на конкретні трудові відносини. Недопустимими в цьому плані є випадки, коли підзаконні юридичні документи приймаються всупереч основним положенням законодавчих актів;

– по-друге, важливо забезпечити ефективність правотворчої діяльності всіх суб'єктів останньої. У першу чергу, це пов'язано з невідповідністю приймаючих правових актів нормотворчій техніці, що суттєво впливає не тільки на їх якість, а й на правову психологію правозастосовних органів і посадових осіб. Досконалість юридичної техніки – це гарант її законності та виконання. У теорії права юридичній техніці індивідуальних актів приділено значно менше уваги, традиційно вважається, що це сфера вивчення галузевих, насамперед, процесуальних дисциплін. Водночас на цьому етапі наукових досліджень теорії права дедалі частіше з'являються роботи, присвячені особливостям техніки актів правозастосування [Див.: 208; 156].

Саме до формальних засобів удосконалення законодавства відноситься «законодавча термінологія» – сукупність слів (словосполучень), за допомогою яких у текстах законів позначаються поняття. При формулюванні тексту закону використовуються загальноживані, спеціально-юридичні та спеціальні неюридичні терміни [209, с. 101]. Будь-яка термінологія має свій понятійний апарат, тобто систему понять, що відображає сутність предмета, різновидність зв'язку його структурних елементів, процеси його генезису, функціонування та розвитку [210, с. 7]. Неправильне написання й узгодженість слів, складні та

малозрозумілі фрази, стилістичні погрішності, неточне застосування юридичних термінів ускладнюють процеси сприйняття та тлумачення прийнятих актів;

– по-третє, необхідно запобігати дублюванню в підзаконних актах суб'єктів правотворчості у сфері захисту трудових прав. Іноді спостерігаються випадки дублювання положень нормативних актів у наказах та розпорядженнях уповноважених посадових осіб, що не сприяє чіткості й беззаперечності нормативно-правового регулювання. Недаремно науковці наголошують, що «склалась порочна практика, коли нормативні приписи законів, указів Президента, постанов Уряду включаються у відповідні накази й видаються за власну нормотворчість, тим самим виходить, що закони та укази Президента діють у тій мірі, в якій вони включені до відомчих актів» [211, с. 9];

– по-четверте, необхідно забезпечити постійний моніторинг законодавства у сфері захисту трудових прав працівників. У словнику термінів і понять законотворчої діяльності подано визначення моніторингу (англ. monitoring – контроль, від лат. monitor – той, хто попереджає, застерігає, радник, консультант) як регулярного спостереження за станом суспільних, правових, соціальних, природних і технічних процесів з метою їх оцінки, контролю та прогнозування. Моніторинг здійснюється на глобальному, регіональному й локальному рівнях. Отримана інформація використовується при підготовці законів, інших нормативно-правових актів, рішень тощо, що приймаються державними органами, політичними партіями, громадськими організаціями [212, с. 208, 209];

– по-п'яте, необхідне поступове викорінення адміністративно-командного законодавства та перехід до соціального, що відповідає соціальній політиці в державі. У науковій літературі соціальна політика держави розглядається, як найбільш різноманітна група та походить із ототожнення соціального та суспільного, тобто соціальна політика розглядається як «суспільні дії з вирішення проблем, що стосуються всього

суспільства. Мета соціальної політики – сприяти досягненню цілей суспільства; соціально-трудові відносини та орієнтація на їх стабілізацію, регламентування відносин праці та капіталу, виключаючи екстремістські або радикальні варіанти розв’язання протиріч; вид суспільної діяльності, яка орієнтована на потенційно соціально небезпечні верстви населення – непрацевдатних, маргіналів, декласованих елементів, щоб через систему державної допомоги та суспільної благодійності забезпечити цим верствам мінімально прийнятний рівень задоволення їх потреб, добробуту і таким чином захистити заможні верстви від «можливої неконтрольованої люти»; інструмент, який пом’якшує негативні наслідки індивідуальної та соціальної нерівності через систему перерозподільних заходів. Як правило, дії в рамках такого підходу мають на меті втримати диференціацію доходів різних верств населення в безпечних межах, а засобом виступає податкова політика; базові цінності сучасного громадянського суспільства та соціальної держави [213, с. 6, 7].

Оптимізація нормативно-правового регулювання форм та видів захисту трудових прав матиме ознаки й властивості науковості лише у випадку врахування загальних тенденцій розвитку сучасної системи права і законодавства. До найважливіших з них слід віднести, по-перше, поступову зміну співвідношення «працівник» та «роботодавець». З одного боку, йдеться про зміну «вектора» трудового законодавства у напрямку підвищення захисту прав працівників, про створення такої правової системи, де б у центрі уваги завжди був працівник, його права, та законні інтереси. З іншого – спостерігається певне обмеження публічно-правового регулювання, яке в минулому було доведеним до абсурду. Сьогодні відбувається вирівнювання відносин між роботодавцем і окремим працівником з точки зору обсягу їх прав і обов’язків, також гарантій реалізації останніх. Конституція України створила базу для стимулювання різних складових механізму державного апарату, органів місцевого самоврядування та громадських утворень. Адже «у діяльності соціальної

держави в гуманітарній сфері дедалі виразнішою стає тенденція до зміщення «центра ваги» при виконанні соціальних функцій від власне державних установ до інституцій приватного бізнесу та недержавних неприбуткових організацій. Попри це держава й надалі має залишатися головним суб'єктом соціальної політики, відіграючи чільну роль у забезпеченні гарантій здійсненності економічних, соціальних і культурних прав своїх громадян» [214, с. 15].

Врахування тенденцій розвитку національної системи трудового права, найважливіших факторів розвитку, зміни та вдосконалення чинного нормативно-правового забезпечення форм та видів захисту трудових прав надає реальну можливість визначити більш конкретні заходи оптимізації організаційно-правового забезпечення в цій сфері. Це, насамперед:

- вивчення методичних і теоретичних проблем розвитку форм та видів захисту трудових прав та визначення шляхів їх розв'язання;
- розроблення для затвердження в установленому порядку «Положення про основні засади захисту трудових прав», «Типове положення про діяльність суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства», «Положення про взаємодію суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері захисту трудових прав»;
- розроблення Інструкції про організацію та діяльність роботодавців у сфері захисту трудових прав правників та проведення правопросвітницької роботи;
- розроблення та впровадження ефективних моделей форм та видів захисту трудових прав;
- розроблення та затвердження «Положення про порядок проведення правопросвітницької роботи на підприємствах, в організаціях, установах»;
- розроблення відповідних методик навчання й виховання як роботодавців, так і працівників, орієнтованих на захист трудових прав;

- розроблення проектів державних стандартів захисту трудових прав на підприємствах, в організаціях, установах;
- створення науково-обґрунтованої системи суб'єктів захисту трудових прав працівників;
- затвердження програми міжнародного співробітництва в галузі захисту трудових прав працівників.

Досягнення цілей захисту трудових прав, проведення означених заходів у цій сфері мають базування на таких умовах:

1) забезпечення попереджувального характеру правопорушень у сфері трудових правовідносин з урахуванням появи нових форм господарювання та працевлаштування;

2) забезпечення безперервного та постійного захисту трудових прав працівників на всіх стадіях реалізації права на працю, починаючи з працевлаштування й закінчуючи виходом на пенсію;

3) обов'язковість цільової спрямованості норм трудового права на захист трудових прав працівників з дотриманням міжнародних вимог та стандартів;

4) організація умов праці та формування змісту трудової функції на основі широкого запровадження результатів науково-дослідної діяльності, аналізу сучасної практики управління на підприємствах усіх форм власності, що загалом сприятиме розвитку у роботодавців нового стилю мислення, самостійності та персональної відповідальності за дотримання трудових прав;

5) створення сучасного інформаційного простору в сфері захисту трудових прав працівників та забезпечення вільного доступу до нього всіх працівників;

6) широке використання зарубіжного досвіду захисту трудових прав працівників, але обов'язково з урахуванням національної специфіки й особливостей правового регламентування діяльності суб'єктів господарювання.

Форми та види захисту трудових прав працівників можуть успішно розвиватися тільки за умови постійного усвідомлення важливості такого захисту. Необхідно створити новий мотиваційний механізм, не тільки зобов'язуючий, а й стимулюючий роботодавця впроваджувати більш прийнятні умови праці та дотримуватися вимог чинного трудового законодавства. Треба змінити й ставлення кожного роботодавця до захисту трудових прав, виховати в нього постійну потребу до забезпечення захисту трудових прав працівників.

Водночас, сьогодення практика функціонування форм та видів захисту трудових прав свідчить про недоліки у державній системі його нормативно-правового закріплення. Кінцевий результат використання форм та видів захисту трудових прав працівниками не завжди відповідає вимогам соціальної дійсності, що негативно впливає на авторитет досліджуваної сфери.

Недостатньо якісно, на нашу думку, організовано діяльність недержавних об'єднань у сфері захисту трудових прав. В умовах зростання децентралізації процесу правового регулювання трудових правовідносин форми недержавного захисту набувають принципового значення для захисту трудових прав працівників. Виникає необхідність розширення існуючих та створення нових об'єднань громадян, благодійних організацій, релігійних організацій, молодіжних та дитячих організацій, організацій інвалідів, нових форм організованих утворень з метою їх участі у соціальній політиці, як це передбачено засадами реформи соціальних послуг, та у захисті трудових прав працівників. Адже тісний взаємозв'язок між реформою соціальної політики (особливо щодо соціальних послуг, охорони здоров'я, зайнятості та розвитку громад) та зростанням ролі недержавних форм захисту є однією з найхарактерніших рис соціально-економічного значення трудового права як у країнах-членах ЄС, так і в країнах з перехідною економікою. Цей напрямок захисту потребує особливої уваги з огляду на факти українських реалій, зокрема:

– у діючому КЗпП України йому не надається великого значення, тому все нагальнішим стає пошук нових шляхів розвитку недержавних форм захисту, які згодом можуть перетворитися на найбільш ефективний механізм захисту трудових прав працівників;

– поширена в Україні серед працівників стурбованість перспективою розширення сфери дії нового Податкового кодексу України, що може призвести до масових скорочень та вивільнення працівників з порушенням вимог трудового законодавства і, як наслідок, обмеженням їх свободи шукати членства у профспілкових об'єднаннях і провадити незалежні кампанії, спрямовані на реформу державної політики в напрямку досягнення захисту трудових прав;

– необхідність перегляду й модернізації законодавства з метою узгодження із реаліями розвитку економіки та соціальної ситуації в державі;

– невизначеність стратегічного напрямку розвитку недержавних форм захисту, окрім загальних принципів, окреслених у цивільному законодавстві, невизначеність напрямків розробки норм та стандартів використання засобів самозахисту, без чого неможливе його належне нормативно-правове закріплення в новому Трудовому кодексі України;

– необхідність сформулювати ефективний, добре координований підхід до використання недержавних форм захисту в ширшому розумінні захисту трудових прав, спрямованого на подолання порушень трудових прав працівників.

У результаті проведеного дослідження можемо сформулювати конкретні рекомендації щодо вдосконаленню трудового законодавства в означеній сфері:

1) необхідно закріпити законодавчо єдиний порядок обчислення термінів для суміжних галузей права, які регулюють правовідносини, пов'язані із застосуванням праці та розгляду трудових спорів, конфліктів з приводу порушених трудових прав працівників;

2) за наявності різного тлумачення термінів, що застосовуються в процедурах захисту трудових прав працівників є необхідним їх взаємоузгодження в різних галузях права;

3) у нормах трудового права необхідно визначати не лише тривалість, а й початковий момент перебігу термінів;

4) у правових нормах необхідно вказати ті обставини, які можуть зробити вплив на розрахунок термінів;

5) при укладенні трудового договору (контракту) на термін не більше 5 років з окремими категоріями працівників забезпечити їм істотні гарантії в реалізації трудових прав;

6) передбачити у трудовому законодавстві терміни позовної давності у справах про порушення тих чи інших трудових прав. При цьому такі терміни мають визначатися з урахуванням суспільної небезпечності порушення того чи іншого права працівника;

7). установити єдиний перелік поважних причин, за яких можуть бути відновлені терміни позовної давності та процесуальні;

8) для забезпечення ефективної адміністративно-процесуальної форми захисту трудових прав по скаргах працівників передбачити в законодавстві процесуальне регулювання й визначити стадії виконання рішень по трудових скаргах;

9) підсилити гарантії працівникам в разі затримки виплати заробітної плати: (а) у випадку порушення термінів виплати заробітної плати працівника наділити правом на відшкодування в беззаперечному порядку матеріального збитку в розмірі 1% від неоплачених сум за кожен день прострочення; (б) установити конкретну юридичну відповідальності керівників організацій за порушення термінів виплати заробітної плати;

10) з урахуванням наукових розробок у галузі трудового та кримінального права розробити методичні рекомендації щодо порядку провадження у кримінальних справах про порушення трудових прав працівників;

11) Кодекс законів про працю України необхідно доповнити статтею наступного змісту:

«Форми захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, що охороняються законом.

Основними формами захисту трудових прав і законних інтересів працівників та роботодавців є:

– захист трудових прав і інтересів працівників, що охороняються законом, органами, створеними на паритетній основі самими сторонами, що сперечаються;

– державний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства;

– судовий захист;

– захист трудових прав та інтересів працівників професійними спілками;

– захист трудових прав і інтересів роботодавця об'єднаннями роботодавців;

– самозахист трудових прав та інтересів працівників і роботодавця».

Висновки до розділу 2

Дослідження шляхів удосконалення видів та форм захисту трудових прав працівників дозволило зробити певні висновки.

1. Захист трудових прав працівників не обмежується лише нормами трудового права, так як КЗпП не в змозі забезпечити повний і всебічний захист трудових прав працівників від протиправних посягань. Слід додати, що крім відсутності сучасної законодавчої бази та дієвого контролю з боку держави за дотриманням трудового законодавства, чи не найголовнішою причиною порушень трудових прав людини є небажання дотримуватися чинного законодавства роботодавцями, особливо приватними підприємцями. Як відомо, бажання отримати надприбутки спонукає роботодавця порушувати права працівників. У цьому йому, перш за все, сприяють економічна ситуація в Україні та масове безробіття людей, більшість з яких готові до виконання будь-якої роботи за будь-яких умов. Згідно з офіційними даними, зареєстрований рівень безробіття працездатного населення України протягом останніх років постійно зростає. Втім офіційні дані не відображають дійсної картини.

2. За допомогою норм цивільного права працівник може розраховувати на відшкодування моральної та матеріальної шкоди. Не слід недооцінювати моральну шкоду та заходи її відшкодування. Адже у багатьох випадках порушень трудового законодавства як з боку роботодавця, так і працівника не можливо вирахувати матеріальну шкоду. Для науки трудового права значення відшкодування моральної шкоди цивільно-правовими заходами зумовлене наступними чинниками:

– по-перше, законодавство про працю не приділяє достатньої уваги відшкодуванню моральної шкоди. Ані в КЗпП України, ані в проекті ТК не знаходимо чіткого визначення відповідної правової категорії;

– по-друге, не зрозуміло чому в трудовому законодавстві йдеться лише про відшкодування моральної шкоди працівникові. На нашу думку,

роботодавець теж має право на відшкодування моральної шкоди, яка заподіяна протиправною діяльністю працівника. Він теж може зазнати душевних страждань у зв'язку зі знищенням чи пошкодженням його майна. Це фізична особа, в якій теж є честь, гідність, а також ділова репутація.

Таким чином, пропонуємо внести відповідні зміни до законодавства та викласти ст. 424 Проекту у наступній редакції: «Роботодавець (працівник) зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові (роботодавцю) власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника (роботодавця), відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець (працівник) зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника (роботодавця).

3. Моральна шкода визначається відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на особу, яка звернулася з питанням її відшкодування. Окрім цього, необхідно встановити перелік умов, за яких як роботодавець, так і працівник матимуть право звернутися за її відшкодуванням.

4. Наступним важливим моментом цивільно-правового захисту трудових прав працівників та роботодавців є можливість захисту від майнових втрат, тобто права на відшкодування матеріальної шкоди.

З нашого погляду, подальші дослідження проблематики відшкодування матеріальної шкоди як способу захисту трудових прав працівників мають бути спрямовані у напрямку поглибленого вирішення питання про коло порушень трудових прав працівників, які є підставою для застосування даного способу захисту трудових прав, а також дослідження питання про порядок визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню на випадок окремих таких порушень (зокрема, у випадку порушення роботодавцями обов'язку здійснювати атестацію робочих місць за умовами праці, що тягне порушення прав працівників не лише в

межах трудових відносин, а й у відносинах із соціального забезпечення (страхування).

Вважаємо, стан захисту трудових прав значно б покращився, аби розроблено та прийнято Порядок відшкодування матеріальної та моральної шкоди працівникам у разі винного порушення їх трудових прав роботодавцем, який має містити поняття моральної та матеріальної шкоди, порядок розрахунку такої шкоди, а також порядок її виплати.

5. Адміністративний порядок застосовується для захисту індивідуальних суб'єктивних трудових прав та інтересів працівника й роботодавця, що охороняються законом, причому, зрозуміло, у першу чергу для захисту трудових прав саме працівника, оскільки ця роль адміністративних органів склалася історично й зумовлена необхідністю захисту працівника, як слабкішої сторони трудового правовідношення.

6. Адміністративно-правовий захист трудових прав працівників – це сукупність засобів юридичного та правоохоронного характеру, спрямованих на обстоювання в установленому законом порядку компетентними органами порушених прав і свобод працівника та застосування до винного роботодавця засобів адміністративного примусу.

Якщо ж вести мову про значення адміністративно-правового примусу в системі захисту трудових прав працівників та роботодавців, то адміністративно-правовий примус – це особливий вид державного, метою якого є досягнення правової захищеності суб'єктів трудового права за допомогою адміністративно-правових норм шляхом застосування до порушників засобів адміністративного впливу з метою попередження можливого правопорушення або попередження можливих шкідливих наслідків для держави, суспільства, окремих громадян.

Для адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства ключовим моментом є те, що вона застосовується органами виконавчої влади й реалізовується в процесі здійснення ними функцій державного управління, причому порядок її реалізації встановлюється

нормами адміністративного права й закріплюється у відповідних нормативно-правових актах. За наявності таких ознак можна впевнено стверджувати, що тут має місце саме адміністративна відповідальність.

7. Якщо ж вести мову про співвідношення трудового права та адміністративного під час адміністративно-правового захисту трудових прав, то слід зауважити, що вони існують, так би мовити, «паралельно», хоча й виконують одне завдання – захист трудових прав. Такий висновок випливає з того, що ані у КУпАП, ані у КЗпП ми не знаходимо посилань на норми один одного. Захищаючи по суті трудові права суб'єктів трудових правовідносин, КУпАП не посилається на КЗпП.

8. Адміністративно-правові засоби забезпечення захисту прав суб'єктів трудових правовідносин не обмежуються лише можливістю застосування заходів примусу. Як наголошувалось у попередньому розділі дисертаційного дослідження, форми захисту трудових прав прямо залежать від суб'єктів, що його здійснюють. І саме нормами адміністративного права врегульовано порядок діяльності державних органів, їх повноваження, права та обов'язки тощо у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, які є одним із способів захисту трудових прав. Зокрема, необхідно:

- по-перше, привести у відповідність норми трудового та адміністративного законодавства з питань, що встановлюють перелік суб'єктів, які уповноважені здійснювати захист трудових прав як працівників, так і роботодавців;

- по-друге, в КЗпП України закріпити перелік правопорушень, за які передбачено адміністративну відповідальність;

- по-третє, у санкціях норм КУпАП передбачити не лише міри покарання, а й засоби відновлення порушених прав;

- по-четверте, привести у відповідність строки розгляду справ про адміністративні правопорушення зі строками, які закріплені в КЗпП;

– по-п’яте, у проекті ТК в обов’язковому порядку закріпити норму, в якій вирішувались би питання щодо загальних засад застосування заходів адміністративного впливу;

– по-шосте, додатковий захист трудових прав окремих категорій працівників не порушує вимог до рівності трудових прав, а лише підкреслює особливості праці таких категорій;

– по-восьме, додатковий захист трудових прав окремих категорій працівників має не суперечити нормам трудового законодавства, а лише уточнювати та доповнювати його.

9. Кримінально-правовий захист трудових прав людини від суспільно небезпечних посягань є необхідною складовою механізму їх реалізації та державного захисту і має забезпечуватися за допомогою єдиної й узгодженої системи норм кримінального права.

11. Вдосконалення захисту трудових прав працівників має відбуватись у 2-х напрямках:

– по-перше, вдосконалення діяльності суб’єктів захисту трудових прав,

– по-друге, вдосконалення юридичного підґрунтя форм та видів захисту трудових прав працівників.

Щодо першого напрямку, то досягнути ефективного захисту трудових прав працівників за трудовим законодавством України неможливо без вдалої та сучасної реорганізації органів, метою діяльності яких є такий захист, а також налагодження їх належної взаємодії. Удосконалення взаємодії суб’єктів захисту трудових прав, як державних так і недержавних органів, сприятиме інтересам і роботодавця, й працівника та буде важливим чинником підвищення продуктивності праці.

Щодо другого напрямку, то юридична підтримка форм та видів захисту трудових прав є одним із найважливіших чинників забезпечення дотримання прав працівників в умовах постійних змін трудового законодавства. Безпосередня правотворчість державних органів полягає в

розробленні й прийнятті нових нормативно-правових актів. Інші проявлення правотворчості держави мають допоміжне значення для формування системи права. Це, насамперед, зміна, доповнення, відміна чи систематизація певних нормативних документів.

12. На сучасному етапі розвитку форм та видів захисту трудових прав доцільними вбачаються такі напрямки оптимізації відповідного нормативно-правового регулювання:

– по-перше, необхідно забезпечити дійсну ієрархічність нормативних актів, а відтак належний вплив їх юридичної сили на конкретні трудові відносини;

– по-друге, важливо забезпечити ефективність правотворчої діяльності всіх суб'єктів останньої;

– по-третє, необхідно запобігати дублюванню в підзаконних актах суб'єктів правотворчості у сфері захисту трудових прав;

– по-четверте, необхідно забезпечити постійний моніторинг законодавства у сфері захисту трудових прав працівників;

– по-п'яте, необхідне поступове викорінення адміністративно-командного законодавства та перехід до соціального, що відповідає соціальній політиці держави.

13. У результаті проведеного дослідження шляхів та напрямів вдосконалення форм та видів захисту трудових прав працівників є можливим сформулювати конкретні рекомендації щодо вдосконаленню трудового законодавства в означеній сфері:

– необхідно закріпити законодавчо єдиний порядок обчислення термінів для суміжних галузей права, які регулюють правовідносини, пов'язані із застосуванням праці та розгляду трудових спорів, конфліктів з приводу порушених трудових прав працівників;

– за наявності різного тлумачення термінів, що застосовується в процедурах захисту трудових прав працівників, є необхідним їх взаємоузгодження в різних галузях права;

- у нормах трудового права необхідно визначати не лише тривалість, а й початковий момент перебігу термінів;
- у правових нормах необхідно вказати ті обставини, які можуть зробити вплив на розрахунок термінів;
- при укладенні трудового договору (контракту) на термін не більше 5 років з окремими категоріями працівників забезпечити їм істотні гарантії в реалізації трудових прав;
- передбачити у трудовому законодавстві терміни позовної давності у справах про порушення тих чи інших трудових прав. При цьому такі терміни мають розраховуватися з урахуванням суспільної небезпечності порушення того чи іншого права працівника;
- установити єдиний перелік поважних причин, за яких можуть бути відновлені терміни позовної давності й процесуальні терміни;
- для забезпечення ефективної адміністративно-процесуальної форми захисту трудових прав по скаргах працівників передбачити в законодавстві процесуальне регулювання й визначити стадії виконання рішень по трудових скаргах;
- підсилити гарантії працівникам у випадку затримки виплати заробітної плати, зокрема: (а) у разі порушення термінів виплати заробітної плати працівника наділити правом на відшкодування в безперечному порядку матеріального збитку у розмірі 1% від неоплачених сум за кожен день прострочення; (б) установити конкретну юридичну відповідальності керівників організацій за порушення термінів виплати заробітної плати;
- з урахуванням наукових розробок у галузі трудового та кримінального права розробити методичні рекомендації щодо порядку провадження у кримінальних справ про порушення трудових прав працівників;
- Кодекс законів про працю України необхідно доповнити статтею наступного змісту:

«Форми захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, що охороняються законом.

Основними формами захисту трудових прав і законних інтересів працівників та роботодавців є:

– захист трудових прав і інтересів працівників, що охороняються законом, органами, створеними на паритетній основі самими сторонами, що сперечаються;

– державний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства;

– судовий захист;

– захист трудових прав та інтересів працівників професійними спілками;

– захист трудових прав і інтересів роботодавця об'єднаннями роботодавців;

– самозахист трудових прав та інтересів працівників і роботодавця».

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової задачі, яке полягає в тому, щоб на підставі порівняльного аналізу законодавства про працю України й зарубіжних держав, практики його застосування, теоретичних висновків та узагальнень учених-правознавців з'ясувати зміст та реалізацію права на захист трудових прав працівників у сучасних умовах, опрацювати конкретні наукові рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення в досліджуваній сфері.

1. Проаналізувавши законодавство та погляди науковців щодо поняття та правової природи категорії «захист», а також співвідношення термінів «захист» та «охорона» було зроблено низку теоретичних висновків:

– захист – це певна форма діяльності, спрямована на недопущення порушень у сфері трудового законодавства, а також відновлення порушеного права;

– форми захисту трудових прав працівників – це певний порядок діяльності суб'єктів трудового законодавства, елемент якої спрямований на захист трудових прав;

– виокремлено юрисдикційну та неюрисдикційну форму захисту;

– охорона трудових прав має статичний характер, в свою чергу захист таких прав передбачає певну діяльність, яка характерна не лише для уповноважених на те органів, а й для всіх суб'єктів трудових правовідносин;

– реалізація права на захист передбачає діяльність, що включає ряд дій організаційного характеру (процедурного та процесуального), що реалізуються в межах єдиного правового режиму;

– чинне на сьогодні трудове законодавство, а також проект ТК України передбачають використання різних форм захисту, тобто декілька

правових режимів, у межах яких відбувається захист трудових прав та має відповідний механізм правового забезпечення.

2. Доведено, що недоліком проекту ТК є відсутність окремої статті, яка визначала б захисну функцію, тому його слід доповнити статтею «Основні засади захисту трудових прав працівників» та викласти її наступним чином:

«Правове регулювання захисту трудових прав працівників здійснюється на засадах забезпечення:

– свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

– заборони примусової та дитячої праці;

– заборони дискримінації у сфері праці, а особам, які її зазнали, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

– повної та продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;

– права працівників і роботодавців на свободу об'єднань для захисту своїх прав та інтересів;

– поєднання державного та договірної регулювання трудових відносин;

– рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

– працівникам державних гарантій у сфері праці;

– гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та членів їх сімей;

– створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку;

- надання працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі права працівників на страйк;
- судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;
- здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод;
- захисту від незаконного звільнення;
- права працівників на участь в управлінні юридичною особою».

3. Обґрунтовано, що для механізму захисту трудових прав працівників притаманні 3 стадії правового регулювання:

- перша – найголовніша – пов'язана з правовою регламентацією правового статусу суб'єкту захисту трудових прав. Це етап, на якому відбувається розробка та формулювання юридичних норм як загальнообов'язкових правил поведінки на певній стадії трудового правовідношення, визначається правове положення суб'єктів трудового права;
- на другій на підставі норм права та за наявності юридичних фактів виникають суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Тобто, загальні приписи правових норм трансформуються в певну модель поведінки конкретних суб'єктів. Як правило, ця стадія виникає з моменту виникнення трудових правовідносин;
- третя – відбувається реалізація суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. На цьому етапі правове регулювання досягає своєї цілі – дозволяє фактично використати права та виконати обов'язки.

4. Встановлено, що правовідносини в механізмі правового регулювання захисту трудових прав працівників виконують такі функції:

а) закріплюють коло осіб, на яких у даний момент поширюється дія юридичних норм;

б) передбачають конкретну поведінку, якої повинні або можуть дотримуватися особи;

в) відкривають можливість для приведення в дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності – для застосування заходів державного примусу.

5. Запропоновано реалізацію державного захисту трудових прав працівників розглядати у 3-х основних напрямках, зокрема у діяльності (а) законотворчій, (б) державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, (в) судових органів у царині захисту трудових прав.

6. Виокремлено характерні риси державної форми захисту трудових прав працівників:

– передбачає звернення працівника у разі порушення його трудових прав до відповідних державних органів;

– діяльність державних органів у сфері захисту трудових прав має 3 головні напрямки: (а) належне закріплення трудових прав працівників, (б) контроль за дотриманням таких прав, (в) поновлення порушених прав працівників шляхом звернення до судових органів;

– є найбільш ефективною, адже державні органи в означеній сфері наділені широким колом владних повноважень;

– більшість норм КЗпП України закріплюють таку форму захисту, проте вони спрямовані на покращення ефективності функціонування підприємства, а не на досягнення правової захищеності працівників.

7. Запропоновано внести зміни в проект ТК України, зокрема ст. 424 викласти у наступній редакції:

«Роботодавець (працівник) зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові (роботодавцю) власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника (роботодавця) відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець (працівник) зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника (роботодавця)».

8. Для покращення стану захисту трудових прав внесено пропозицію розробити та прийняти Порядок відшкодування матеріальної та моральної шкоди працівникам у разі винного порушення їх трудових прав роботодавцем, який повинен містити визначення моральної та матеріальної шкоди, а також порядок розрахунку такої шкоди та її виплати.

9. Адміністративно-правовий захист трудових прав працівників – це сукупність засобів юридичного та правоохоронного характеру, спрямованих на обстоювання в установленому законом порядку компетентними органами порушених прав і свобод працівника та застосування до винного роботодавця засобів адміністративного примусу.

Такий захист не повинен порушувати вимог щодо рівності трудових прав, а лише підкреслювати особливості праці таких категорій працівників та не суперечити нормам трудового законодавства, а лише уточнювати та доповнювати їх.

Обґрунтовано доцільність (а) привести у відповідність норми трудового та адміністративного законодавства з питань, що встановлюють перелік суб'єктів, які уповноважені здійснювати захист трудових прав як працівників так і роботодавців; (б) у КЗпП України закріпити перелік правопорушень, за які передбачено адміністративну відповідальність; (в) у санкціях норм КУпАП передбачити не лише міри покарання, а й засоби відновлення порушених прав; (г) привести у відповідність строки розгляду справ про адміністративні правопорушення зі строками, які закріплені в КЗпП; (г) у проекті ТК в обов'язковому порядку закріпити норму, в якій

вирішувались би питання щодо загальних засад застосування заходів адміністративного впливу.

10. Доведено, що вдосконалення захисту трудових прав працівників має відбуватись у 2-х напрямках:

- по-перше, вдосконалення діяльності суб'єктів захисту трудових прав;
- по-друге, вдосконалення юридичного підґрунтя форм та видів захисту трудових прав працівників.

Щодо першого, то досягнути ефективного захисту трудових прав працівників за трудовим законодавством України неможливо без вдалої та сучасної реорганізації органів, метою діяльності яких є такий захист, а також налагодження їх належної взаємодії. Удосконалення взаємодії суб'єктів захисту трудових прав, як державних так і недержавних органів, сприятиме інтересам і роботодавця, й працівника та буде важливим чинником підвищення продуктивності праці. Щодо другого, то юридична підтримка форм та видів захисту трудових прав є одним із найважливіших чинників забезпечення дотримання прав працівників в умовах постійних змін трудового законодавства.

11. На сучасному етапі розвитку форм та видів захисту трудових прав запропоновано такі напрямки оптимізації відповідного нормативно-правового регулювання:

- слід забезпечити дійсну ієрархічність нормативних актів, а відтак належний вплив їх юридичної сили на конкретні трудові відносини;
- важливо забезпечити ефективність правотворчої діяльності всіх суб'єктів останньої;
- необхідно запобігати дублюванню в підзаконних актах суб'єктів правотворчості у сфері захисту трудових прав;
- доцільно передбачити постійний моніторинг законодавства у сфері захисту трудових прав працівників;

– необхідне поступове викорінення адміністративно-командного законодавства та перехід до соціального, що відповідає соціальній політиці держави.

12. Запропоновано конкретні рекомендації щодо вдосконалення трудового законодавства в означеній сфері:

– необхідно закріпити законодавчо єдиний порядок обчислення термінів для суміжних галузей права, які регулюють правовідносини, пов'язані із застосуванням праці та розгляду трудових спорів, конфліктів з приводу порушених трудових прав працівників;

– за наявності різного тлумачення термінів, що застосовується в процедурах захисту трудових прав працівників, є необхідним їх взаємоузгодження в різних галузях права;

– у нормах трудового права необхідно визначати не лише тривалість, а й початковий момент перебігу термінів;

– у правових нормах слід вказати ті обставини, які можуть зробити вплив на розрахунок термінів;

– при укладенні трудового договору (контракту) на термін не більше 5-ти років з окремими категоріями працівників забезпечити їм істотні гарантії в реалізації трудових прав;

– передбачити у трудовому законодавстві терміни позовної давності у справах про порушення тих чи інших трудових прав. При цьому такі терміни мають розраховуватися з урахуванням суспільної небезпечності порушення того чи іншого права працівника;

– установити єдиний перелік поважних причин, за яких можуть бути відновлені терміни позовної давності й процесуальні;

– для забезпечення ефективної адміністративно-процесуальної форми захисту трудових прав за скаргами працівників передбачити в законодавстві процесуальне регулювання й визначити стадії виконання рішень за трудовими скаргами;

– підсилити гарантії працівникам у випадку затримки виплати заробітної плати, зокрема: (а) у разі порушення термінів виплати заробітної плати працівника наділити правом на відшкодування в безперечному порядку матеріального збитку у розмірі 1% від несплачених сум за кожен день прострочення; (б) установити конкретну юридичну відповідальність керівників організацій за порушення термінів виплати заробітної плати;

– з урахуванням наукових розробок у галузі трудового та кримінального права розробити методичні рекомендації щодо порядку провадження у кримінальних справах про порушення трудових прав працівників;

– Кодекс законів про працю України необхідно доповнити статтею наступного змісту:

«Форми захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, що охороняються законом.

Основними формами такого захисту є: (а) захист органами, створеними на паритетній основі самими сторонами, які сперечаються; (б) державний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства; (в) судовий захист; (г) захист професійними спілками; (г) захист об'єднаннями роботодавців; (д) самозахист».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нікіфоров В.В. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.В. Нікіфоров ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 18 с.
2. Бандур С.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку світового ринку праці // С.І. Бандур, О.І. Цимбал / Вісник Донец. ун-ту, Сер. В: Екон. і право. – 2007. – Вип. 1. – С. 15 – 20.
3. Інформація про роботу державних інспекторів праці // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=265>.
4. Звіт Державної інспекції з питань праці про стан дотримання законодавства про працю неповнолітніх // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=254>.
5. Політика і права людини: відкритий лист Президенту України щодо необхідності скасування так званої «політичної реформи» // Права людини. – 2005. – № 25 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rol.org.ua/article.cfm?deid=143>.
6. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка в 4-х т. / В. Даль. – М. : Рус. яз. – Т. 1: А-З. 1999. – 699 с.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов ; под ред. Н.Ю. Шведовой. – М. : Рус. яз., 1984. – 797 с.
8. Тлумачний словник-мінімум української мови: близько 6 тис. слів / відп. за вип. О.М. Єфремов. – К. : Довіра, 1999 р. – 447 с.
9. Циппеліус Р. Юридична методологія / Р. Циппеліус ; перек. Р. Корнути. – К. : Вид-во «Реферат», 2004. – 176 с.
10. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2-х т. / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – Т. 2. – 360 с.

11. Осипов Ю.К. Подведомственность юридических дел / Ю.К. Осипов. – Свердловск, 1973. – 120 с.
12. Бару Н.И. Личность в социалистическом государстве. Проблемы социальной и правовой защиты личности / Н.И. Бару // Сов. гос-во и право. – 1989. – №11. – С. 26 – 27.
13. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підруч. / О.М. Бандурка, В.О. Соболев. – Х. : Вид-во ун-ту внутр. справ, 2000. – 480с.
14. Ларин А.М. Процессуальные гарантии и функция уголовного преследования / А.М. Ларин // Сов. гос-во и право. – 1975. – № 7. – С. 95 – 103.
15. Цвих В.Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика: моногр. / В.Ф. Цвих. – К. : ВПЦ «Київ. ун-т», 2002. – 376 с.
16. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе: моногр. / Н.Г. Александров. – М., 1955. – 265 с.
17. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав: моногр. / В.П. Грибанов. – М. : Статут, 2000. – 411 с.
18. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів «захист» та «охорона» у механізмі забезпечення прав людини / В. Темченко // Вісник Акад. управління МВС. – 2007. – № 2-3. – С. 58 – 65.
19. Петрів І.М. Конституційно-правові засади організації та діяльності Ради національної безпеки і оборони України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 / І.М. Петрів ; ІДП НАН України. – К., 2004. – 209 с.
20. Стремоухов А.В. Правовая защита человека: теоретический аспект: автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 / А.В. Стремоухов. – М., 1996. – 21 с.

21. Богуцький П. Поняття правової держави та методологічний підхід до проблем її формування / П. Богуцький // Право України. – 1996. – № 4. – С. 14 – 16.
22. Концелидзе Р.У. Правовая и социальная защита сотрудников милиции: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Р.У. Концелидзе. – М., 1993. – 19 с.
23. Витрук М.В. Обеспечение и охрана советской милицией конституционных прав и свобод граждан / М.В. Витрук. – М. : Юрид. лит., 1988. – 84 с.
24. Плугатар Т.А. Відомчий контроль за забезпеченням прав та свобод громадян в адміністративній діяльності міліції: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Т.А. Плугатар ; Держ. НДІ М-ва внутр. справ України. – К., 2011. – 223 с.
25. Шевченко А.С. О защите гражданских прав / А.С. Шевченко // Проблемы правотворчества: сб. научн. трудов. – Тарту, 1989. – № 1. – 136 с.
26. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник / Д.Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1996. – 353 с.
27. Толкачев К.Б. Органы внутренних дел в механизме обеспечения личных конституционных прав и свобод граждан: моногр. / К.Б. Толкачев, А.Г. Хабибуллин. – Уфа : Уфимская ВШ МВД СССР, 1991. – 168 с.
28. Бояринцева М.А. Зміст адміністративно-правового статусу громадян України / М.А. Бояринцева // В кн. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К. : Вид. дім “Ін-Юре”, 2002. – 668с.
29. Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. / Б.Ю. Тихонова. – М., 1972. – 18 с.

30. Новосёлов В.И. Способы защиты прав и свобод, гарантированных конституцией СССР / В.И. Новосёлов // Сов. юстиция. – 1979. – № 18. – С. 7 – 9.

31. Понарин В.Я. Охрана имущественных прав личности и государства в уголовном судопроизводстве. Вопросы теории / В.Я. Понарин // Совершенствование правовых основ уголовного судопроизводства. – Ярославль, 1988. – С. 83 – 86.

32. Загуменна Ю.О. Реалізація правоохоронної функції держави органами внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Ю.О. Загуменна ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 225 с.

33. Вавженчук С.Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав у чинному законодавстві / С.Я. Вавженчук // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 45 – 49 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/110vcjvhz.pdf>.

34. Баев М.О. Защита от обвинения / М.О. Баев, О.Я. Баев. – Воронеж, 1995. – 150 с.

35. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні: моногр. / Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 324 с.

36. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

37. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р., № 322–VIII // Відом. Верхов. Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

38. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 (реєстр. № 2902) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

39. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

40. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р., № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

41. Комплексна програма забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін, затв. пост. КМУ від 13.07.2004 р., № 905 // Офіц. вісник України. – 2004. – № 28. – Ст. 1886.

42. Державна цільова програма роботи з обдарованою молоддю на 2007-2010 роки, затв. пост. КМУ від 08.08.2007 р., № 1016 // Офіц. вісник України. – 2007. – № 60. – Ст. 2378.

43. Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008-2012 роки, затв. пост. КМУ від 19.09.2007 р., № 1155 // Офіц. вісник України. – 2007. – № 72. – Ст. 2708.

44. Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року, затв. пост. КМУ від 27.12.2006 р., № 1849 // Офіц. вісник України. – 2007. – № 1. – Ст. 35.

45. Міжгалузева комплексна програма «Здоров'я нації» на 2002-2011 роки, затв. пост. КМУ від 10.01.2002 р., № 14 // Офіц. вісник України. – 2002. – № 9. – Ст. 403.

46. Сонін О.Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О.Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477 – 481 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10coetpp.pdf>.

47. Боботов С.В. Конституционная юстиция (сравнительно-правовые аспекты) / С.В. Боботов. – М., 1994. – 127 с.

48. Загальна теорія держави і права: навч. посібн. / за ред. В.В. Копейчикова. – К. : Юрінком, 1997. – 320 с.

49. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник [2-е изд., перераб. и доп.] / С.С. Алексеев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 576 с.

50. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения: моногр. / С.С. Алексеев. – М. : Изд-во НОРМА, 2001. – 752 с.

51. Голосніченко І.П. Попередження корисливих проступків засобами адміністративного права: моногр. / І.П. Голосніченко. – К. : Вищ. шк., 1991. – 207 с.
52. Аитов В.С. Правоприменение и его суть / В.С. Аитов // Гос-во и право. – 1995. – № 5. – С. 47 – 54.
53. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе: моногр. / С.Ф. Кечекьян. – М. : Изд-во Акад. наук СССР, 1958. – 187 с.
54. Мартинов П.М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників / П.М. Мартинов // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 283 – 288 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10mpmtpp.pdf>.
55. Харитонов О.І. Порівняльне право Європи: Основи порівняльного правознавства. Європейські традиції / О.І. Харитонов, Є.О. Харитонов. – Х. : Одиссей, 2002. – 592 с.
56. Полюхович В.І. Інститут оскарження в адміністративному порядку: загальні засади / В.І. Полюхович // В кн. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К. : Вид. дім «Ін-Юре», 2002. – 668с.
57. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.
58. Теория права и государства: учебник / под ред. В.В. Лазарева. – М. : Право и Закон, 1996. – 424 с.
59. Теория государства и права: курс лекций [2-е изд. перераб. и доп.] / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – М. : Юрист, 2001. – 776 с.
60. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учебник / В.Н. Хропанюк ; под ред. В.Г. Стрекозова. – М. : Юрист, 2000. – 373 с.
61. Комаров С.А. Общая теория государства и права: учебник / С.А. Комаров. – М. : Юрист, 1998. – 416 с.
62. Скакун О.Ф. Теория государства и права: учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков : Консум, Ун-тет внутр. дел, 2000. – 704 с.

63. Постригань Т.Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав громадян: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т.Л. Постригань. – Луганськ : Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2010 / Т.Л. Постригань. – 187 с.

64. Воронович Б.А. Объективное и субъективное в социальных процессах / Б.А. Воронович // Философские науки. – №3. – 1984. – С. 39 – 44.

65. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права: учебн. пособие / С.С. Алексеев. – Свердловск, 1964. – 226 с.

66. Заєць А.П. Суб'єкт права / А.П. Заєць // Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Укр. енцикл., 2003. – Т.5: П-С. – С. 680.

67. Теория государства и права: учебник / под ред. Г.Н. Манова. – М. : БЕК, 1996. – 336 с.

68. Чанишева Г.И. Трудовое право Украины: учебник / Г.И. Чанишева, Н.Б. Болотина. – Харьков : Одиссей, 1999. – 480 с.

69. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1961. – 271 с.

70. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посібн. [6-те вид.] / П.М. Рабінович. – Х. : Консум, 2002. – 160 с.

71. Гревцов Ю.И. Правоотношение – разновидность общественного отношения: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Ю.И. Гревцов. – Л., 1975. – 210 с.

72. Дуюнова О.М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Дуюнова ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2004. – 23 с.

73. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 1: А-Г. – 672 с.

74. Іншин М.І. Управління та правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.І. Іншин. – Х., 1998. – 169 с.

75. Государственная служба: теория и организация: курс лекций / под общ. ред. Е.В. Охотского, В.Г. Игнатова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 640 с.

76. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. / О.М. Ярошенко. – Х. : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.

77. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.М. Ваганова ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2010. – 200 с.

78. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дисс. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т.А. Нестерова. – Пермь, 2005. – 511 с.

79. Тимченко Г.П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Г.П. Тимченко ; Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 20 с.

80. Земельний кодекс України: наук.-практ. коментар / за ред. В.І. Демчика. – К. : Вид. дім „Ін-Юре”, 2003. – 676с.

81. Корнєєв Ю.В. Земельне право: навч. посіб. / Ю.В. Корнєєв, М.О. Мацелик. – К. : Центр учб. літ., 2009. – 240 с.

82. Котюк В.О. Основи держави і права: навч. посіб. / В.О. Котюк. – К., 1998. – 320 с.

83. Оксамытный В.В. Теория государства и права: учебник / В.В. Оксамытный. – М. : Изд-во «ИМПЕ-ПАБЛИШ», 2004. – 563 с.

84. Общая теория государства и права: Акад. курс в 2-х т. / отв. ред. М.Н. Марченко. – М., 1988. – Т. 1: Теория государства. – 416 с.

85. Кудерська Н. Законотворча діяльність Верховної Ради України: проблеми та шляхи їх розв'язання / Н. Кудерська // [Електрон. ресурс]. –

Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VAUMVS/2009_2/kuderska.pdf.

86. Ганжуров Ю. Законотворча діяльність як комунікативний процес / Ю. Ганжуров // Укр. центр політ. менеджменту // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=38&c=727&setcss=1&ncss=verysmall>.

87. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10.02.2010 р., № 1861-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 14-15. – № 16-17. – Ст. 133.

88. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства / под ред. Н.С. Братуся, И.С. Самощенко. – М., 1962. – 267 с.

89. Про всенародне обговорення проекту Трудового кодексу України: проект пост. Верхов. Ради України від 22.11.2010 р., № 1108-П // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DF0USP0A.html

90. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 07.10.2010 р., № 2591-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 9. – Ст. 58.

91. Трудове право: підруч. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

92. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.Л. Костюк. – К., 2000. – 160 с.

93. Горбунова Л.М. Підзаконні нормативно-правові акти: організаційно-правові питання забезпечення законності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Л.М. Горбунова. – К. : Нац. екон. ун-т, 2005. – 20 с.

94. Теория государства и права: учебник / под ред. В.К. Бабаева. – М. : Юрист, 2002. – 259 с.

95. Сырых В.М. Теория государства и права: учебник / В.М. Сырых. – М. : Юстицинформ, 2001. – 529 с.

96. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р., № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
97. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р., № 1789-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 53. – Ст. 793.
98. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р., № 4004-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.
99. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 02.10.2012 р., № 5403-VI // Відом. Верхов. Ради. – 2013. – № 34-35. – Ст. 458.
100. Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, затв. Указом Президента України від 16.01.2013 р., № 20/2013 // Офіц. вісник Президента України. – 2013. – № 2. – Ст. 63.
101. Положення про Державну інспекцію України з питань праці, затв. Указом Президента України від 06.04.2011 р., № 386/2011 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U386_11.html
102. Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/TF001756.html
103. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Держкому України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р., № 55 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://kabezpeka.narod.ru/z51.htm>
104. Якимчук М.К. Проблеми управління в органах прокуратури України: теорія і практика / М.К. Якимчук. – К., 2001. – С. 437 – 442.
105. Тодика М.Ю. Конституційний Суд в Україні і прокуратура в конституційно-правовому механізмі забезпечення основних прав громадян: моногр. / М.Ю. Тодика, О.В. Марцеляк. – Х. : Право, 1996. – 168 с.

106. Васильєв Г. Прокуратура як гарант законності в державі / Г. Васильєв // Вісн. прокуратури. – 2003. – № 12. – С. 3 – 6.
107. Шумський П. Роль прокуратури у захисті прав людини / П. Шумський // Право України. – 1997. – №3. – С. 36 – 39.
108. Гриненко І.В. Засоби захисту й реалізації конституційних трудових прав працівників / І.В. Гриненко. – Луганськ : Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2010. – 194 с.
109. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р., № 776/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99.
110. Сравнительное конституционное право: учебник / под ред. А.И. Ковлера, В.Е. Чиркина, Ю.А. Юдина. – М. : Манускрипт, 1996. – 727 с.
111. Органи державної влади України: моногр. / за ред. В.Ф. Погорілка. – К. : ІДП НАН України, 2002. – 592 с.
112. Савенко М. Забезпечення прав і свобод людини і громадянина та їх захист органами конституційної юрисдикції / М. Савенко // Право України. – 1999. – №2. – С. 3 – 10.
113. Буткевич В.Г. Європейський суд з прав людини та українське судочинство: питання взаємодії / В.Г. Буткевич // Вісн. Верх. Суду України. – 2004. – № 4 (44) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nfs/0/2287C175C7F289ECC2256E85002F2866?OpenDocument>.
114. Нанівська В. Розвиток недержавних організацій в Україні / В. Канівська // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.icps.com.ua/files/articles/36/71/ngo_development_ukr.pdf.
115. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 р., № 4572-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.

116. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 р., № 5073-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 25. – Ст. 252.

117. Про молодіжні та дитячі громадські організації: Закон України від 01.12.1998 р., № 281-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 1. – Ст. 2.

118. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23.04.1991 р., № 987-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 25. – Ст. 283.

119. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р., № 875-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

120. Алексейченко Ю. Современное независимое профсоюзное движение Беларуси: луч света и надежды в сонном царстве / Ю. Алексейченко, И. Бут-Гусаим / Лучшие практики профсоюзных организаций СНГ: завершающий отчет из международного научно-исследовательского проекта «Профсоюзы в постсоциалистическом обществе: преодоление государственного социалистического наследства», финансируемой INTAS (03-51-6318). – М. : Ин-т сравнит. исслед. труд. отнош., 2007. – С. 30 – 63.

121. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення / Б. Сташків // Право України. – К., 2000. – №5. – С. 24 – 26.

122. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підруч. / О.Ф. Скакун. – Х. : Консул, 2001. – 656 с.

123. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: моногр. / Г.І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001. – 327 с.

124. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право / В.И. Савич ; под ред. В.М. Лебедева. – Томск : Изд-во Томск. ун-та, 1986. – 224 с.

125. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский ; отв. ред. Иванов С.А. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
126. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, организацией, учреждением: Закон СССР от 17.06.1983 г., №9500-Х // Ведом. Верхов. Совета СССР. – 1983. – №25. – Ст. 382.
127. Цивільне право України: підруч. в 2-х кн. / за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 864 с.
128. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Ф.А. Цесарський. – Х., 2004. – 20 с.
129. Програма професійних спілок України. – К. : Профінформ ФПУ, 1993. – 16 с.
130. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.А. Циганчук ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 187 с.
131. Трудовое право: учебник / под. ред. О.В. Смирнова. – М. : Проспект, 2003. – 528 с.
132. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., № 1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
133. Наливайко Т.В. Права і свободи в Україні: конституційно-правовий механізм захисту / Т.В. Наливайко // Часопис Київ. ун-ту права. – 2009. – №2. – С. 49 – 55.
134. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р., № 435-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
135. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.В. Лагутіна. – О., 2007. – 206 с.
136. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав: моногр. / В.П. Грибанов. – М., 1992. – 207 с.

137. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.В. Дашутін ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2008. – 177 с.

138. Веприцький Р.С. Самозахист соціально-економічних прав / Р.С. Веприцький // Вісник Харк. нац. ун-ту внутр. справ. – 2008 . – № 42 . – С. 289 – 293.

139. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ // [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268>.

140. Полетаев Ю.Н. Некоторые вопросы о мерах защиты и ответственности по Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Полетаев // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения: матер. Всеросс. научн.-практ. конф. (г. Москва, 16-18 января 2003 г.). – М. : Проспект. – 2004. – С. 130 – 136.

141. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

142. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В.В. Жернаков // Право України. – 2000 – № 7. – С. 49 – 52.

143. Лилак Д. Колізія і конкуренція законів / Д. Лилак // Право України. – 2001. – №4. – С. 18 – 20.

144. Пристанский Л.И. Социалистический образ жизни, права и правосознание личности / Л.И. Пристанский // Охрана прав личности в социалистическом обществе: труды Моск. высш. шк. милиции. – М., 1977. №1. – 148 с.

145. Шевчук О.М. Засоби державного примусу у правовій системі України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / О.М. Шевчук ; Одес. нац. ун-т ім. І.І.Мечникова. – О., 2003. – 187 с.

146. Коломоєць Т.О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації: дис... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 / Т.О. Коломоєць ; Нац. ун- т внутр. справ. – Х., 2005. – 455 с.
147. Цивільне право України: навч. посіб. – К. : Ун-т «Україна», 2005. – 287 с.
148. Цивільне право. Загальна частина. / за ред. О.А. Підпригори, Д.В. Бобрової. – К. : Вентурі, 1995. – 416 с.
149. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України у 2-х т. [2-е вид., перероб. і доп.] / за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової, В.В. Луця. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – Т. I. – 832 с.
150. Цивільне право України: підруч. у 2-х кн. [2-ге вид.] / за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – Кн. 1. – 736 с.
151. Дзера І.О. Цивільно-правові засоби захисту права власності в Україні: моногр. / І.О. Дзера. – К. : Юрінком Інтер, 2001. – 256 с.
152. Юлдашев О.Х. Міжнародне приватне право: теоретичні та прикладні аспекти / О.Х. Юлдашев. – К. : МАУП, 2004. – 576 с.
153. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: пост. Пленуму Верхов. Суду України від 31.03.1995 р., № 4 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>
154. Zobov'язальне право. Теорія і практика: навч. посіб. / за ред. О.В. Дзери. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 912 с.
155. Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій: пост. Пленуму Верховного Суду України від 28.09.1990 р., № 7 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
156. Шуба В. До питання про повернення державі незаконно вилученого майна / В. Шуба // Право України. – 2001. – № 1. – С. 96 – 97.

157. Забара І.М. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди в міжнародному приватному праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / І.М. Забара ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2002. – 24с.

158. Цивільне право України: підруч. у 2-х кн. / О.В. Дзера, Д.В. Боброва, А.С. Довгерт та ін. ; за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – Кн. 2. – 640 с.

159. Грузінова Л.П. Трудові спори: навч. посіб. / Л.П. Грузінова. – К. : МАУП, 2002. – 104 с.

160. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: пост. Пленуму Верховного Суду України від 27.03.1992 р., № 6 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-03>

161. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 р., №1105-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.

162. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р., № 1618-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст. 492.

163. Сонин О.Е. Возмещение материального ущерба как способ защиты трудовых прав работников / О.Е. Сонин // Ученые записки Тавр. нац. ун-та им. В.И. Вернадского. – Сер.: Юрид. науки. – 2010. – Т. 23 (62). № 2. 2010. – С. 108 – 112.

164. Яценко Н. Перспективи реформування адміністративного права України / Н. Яценко // Право України. – 1998. – №9. – С. 3 – 9.

165. Таль Л.С. Трудовой договор (цивилистическое исследование) / Л.С. Таль. – Ярославль, 1913. – 422 с.

166. Авер'янов В.Б. Адміністративне право України: доктринальні аспекти реформування / В.Б. Авер'янов // Право України. – 1998. – № 8. – С. 8 – 13.

167. Колпаков В.К. Адміністративне право України: підруч. / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.

168. Сиротяк М.Р. Захист прав потерпілого в провадженні в справах про адміністративні правопорушення: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / М.Р. Сиротяк ; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – О., 2006. – 203 с.

169. Адміністративна відповідальність в Україні: навч. посіб. [2-е вид., перероб. і доп.] / за заг. ред. А.Т. Комзюка. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 99 с.

170. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник / Д.Н. Бахрах. – М. : Норма-Инфра, 2000. – 623 с.

171. Анісімова М. Право на свободу та особисту недоторканність: відповідність українського законодавства євростандартам / М. Анісімова // Право України. – 1999. – № 2. – С. 26 – 29.

172. Манохин В.М. Российское административное право: учебник / В.М. Манохин, Ю.С. Адушкин, З.А. Багишаев. – М. : Юристь, 1997. – 472 с.

173. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р., № 8073-Х // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.

174. Селиванов А.А. Рассмотрение в судах дел об административных правонарушениях (Вопросы теории и практики) / А.А. Селиванов, В.И. Нимченко // Сов. гос-во и право. – 1991. – № 7. – С. 53 – 59.

175. Малиновський В.Я. Державне управління: навч. посіб. / В.Я. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с.

176. Азарова Е.Г. Личность и социальное обеспечение в СССР: правовое исследование / Е.Г. Азарова, А.Е. Козлов. – М. : Наука, 1983. – 190 с.

177. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

178. Інструкція про порядок виплати грошового забезпечення особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затв. Наказом МВС від 31.12.2007 р., № 499 // Офіц. вісник України. – 2008. – №21. – Ст. 614.

179. Про внесення змін до Положення про порядок комплектування, матеріально-технічного, військового, фінансового та соціально-побутового забезпечення спеціальних підрозділів по боротьбі з організованою злочинністю Міністерства внутрішніх справ України: пост. Верхов. Ради України від 11.07.1995 р., № 285/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 29. – Ст. 224.

180. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає допуск до державної таємниці: пост. КМУ від 15.06.1994 р., № 414 // Офіц. вісник України. – 2008. – № 58. – Ст. 1957.

181. Про допомогу на поховання: пост. КМУ від 20.01.1997 р., № 30 // Офіц. вісник України. – 1997. – № 4. – Ст. 27.

182. Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах: пост. КМУ від 11.08.1995 р., № 648 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/648-95-п>

183. Про внесення змін до Порядку проведення індексації грошових доходів населення: пост. КМУ від 11.07.2007 р., № 913 // Офіц. вісник України. – 2007. – № 52. – Ст. 2113.

184. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу: пост. КМУ від 07.11.2007 р., № 1294 // Офіц. вісник України. – 2007. – № 86. – Ст. 3148.

185. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 р., № 565-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

186. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р., № 1789-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – №53. – Ст. 793.

187. Павликівський В.І. Законодавство зарубіжних країн у сфері кримінально-правової охорони трудових прав людини / В.І. Павликівський // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2005. – Вип. 31. – С. 246 – 250.

188. Коржанський М.Й. Нариси уголовного права / М.Й. Коржанський. – К. : Генеза, 1999. – 208 с.

189. Луцик Г.Д. Злочини проти трудових прав людини: проблемні питання об'єкта за чинним КК України / Г.Д. Луцик // Наук. вісник Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 4. – С. 224 – 235.

190. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року / за ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. – К. : Каннон, А.С.К., 2001. – 1104 с.

191. Климишин І.П. Відмежування грубого порушення законодавства про працю від суміжних злочинів / І.П. Климишин // Наук. вісник Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – Сер. юрид. – 2012. – Вип. № 1. – С. 313 – 323.

192. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України [3- те вид., переробл. та доп.] / за ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. – К. : Атіка, 2005. – 1064 с..

193. Коржанський М.Й. Кваліфікація злочинів: навч. посіб. [вид. 2-ге]. / М.Й. Коржанський. – К. : Атіка, 2002. – 640 с.

194. Кримінальне право України. Особлива частина: підруч. / М.І. Бажанов, В.Я. Тацій, В.В. Сташис, І.О. Зінченко та ін. ; за ред. М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. – К. : Юрінком Інтер, 2001. – 496 с.

195. Кримінальне право України. Особлива частина: підруч. / Ю.В. Александров, О.О. Дудоров, В.А. Клименко та ін. ; за ред. М.І. Мельника, В.А. Клименка. – К. : Юрид. думка, 2004. – 656 с.

196. Криминальная мотивация / под ред. В.Н. Кудрявцева. – М. : Наука, 1986. – 304 с.

197. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.08 / В.І. Павликівський ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 225 с.
198. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р., № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
199. Павликівський В.І. Оціночна ознака в злочинах проти трудових прав людини та її визначення / В.І. Павликівський // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х., 2004. – Вип. 28. – С. 65 – 70.
200. Словник української мови у 12-ти т. / під ред. І.К. Білодіда. – К. : Наук. думка, 1975. – Т.7. – 754с.
201. Руднева О.М. Гендерна рівність у праві України: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.М. Руднева. – Х., 2002. – 178 с.
202. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // ЗП Пленуму Верхов. Суду України в цивіл. справах та із загальних питань. – Х., 2002. – 400 с.
203. Волобуєв А.Ф. Проблеми методики розслідування розкрадань майна в сфері підприємництва / А.Ф. Волобуєв. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 336 с.
204. Макаренко О.М. Щодо з'ясування терміну «профілактика правопорушень» та суміжних з ним понять / О.М. Макаренко // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. – 2001. – Вип. 22. – С. 45 – 51.
205. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2003. – 160 с.
206. Концепція розвитку законодавства України на 1997-2005 роки. – К., 1997. – 124 с.
207. Пашков А.С. Эффективность правового регулирования и методы ее выявления / А.С. Пашков, Д.М. Чечот // Сов. гос-во и право. – 1965. – №8. С. 3 – 12.

208. Пригара Л.І. Юридична техніка актів правозастосування: особливості сучасної практики / Л.І. Пригара // Держава і право: зб. наук. праць. Юрид. і політ. науки. – К. : ІДП НАН України, 2005. – Вип. 27. – С. 103 – 107.

209. Шмельова Г.Г. Юридичні засоби удосконалення змісту і форми законодавства / Г.Г. Шмельова // Концепція розвитку законодавства України / під ред. В.Ф. Опришко, В.В. Копейчикова. – К., 1996. – 420 с.

210. Вітрук Н.В. Основи теорії правового положення особистості в соціалістичному суспільстві / Н.В. Вітрук. – М. : Наука, 1979. – 175 с.

211. Упорядочение законодательства – научная потребность правового государства // Журнал рос. права. – 1997. – № 1. – С. 8 – 16.

212. Законотворча діяльність: словник термінів і понять / за ред. В.М. Литвина. – К. : Парламентське вид-во, 2004. – 344 с.

213. Крупнік А.С. Соціально-захисна спрямованість державної соціальної політики в умовах трансформації українського суспільства: дис. ... канд. політ. наук / А.С. Крупнік. – О., 2002. – 169 с.

214. Панкевич О.З. Соціальна держава: поняття та загальнотеоретична характеристика: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.З. Панкевич. – Л., 2003. – 19 с.