

СИСТЕМА ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена дослідження системи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні. Автором вперше окреслюється концептуальна сутність цього соціально-правового феномена, а також в узагальненому вигляді окреслюється його структура. Запропоновано розглядати це явище в якості системної юридичної конструкції, яку складають такі взаємоузгоджені елементи: норми права та правові принципи, що нормують стабільність трудових правовідносин; нормативно-правові та інші акти, що становлять нормативну базу забезпечення стабільності зазначених правовідносин; мета та завдання правового механізму; зобов'язання суб'єктів трудового права; юридична відповідальність; форми захисту трудових прав. Зазначається, що практичний вияв цих структурних елементів сприяє тому, щоби у трудових правовідносинах були дотримані трудові права, законні інтереси роботодавця та найманого ним працівника, що впливають із засади гармонійної стабільності трудових правовідносин. У висновках до статті автором наголошено, що структура досліджуваного правового механізму дає можливість стверджувати, що його центральним елементом є право роботодавця та найманого працівника на перебування у трудових правовідносинах, що є особливим, комплексним трудовим правом, яке потребує детального дослідження.

Ключові слова: *правове регулювання, правовий механізм, система, стабільність трудових правовідносин, сфера праці, трудове право, трудові правовідносини.*

The article is devoted to the study of the system of the legal mechanism of ensuring the stability of labor relations in Ukraine. The author for the first time outlines the conceptual essence of this socio-legal phenomenon, as well as in a generalized form outlines its structure. It is proposed to consider this phenomenon as a systemic legal structure, which consists of the following mutually agreed elements: the rules of law and legal principles governing the stability of labor relations; normative-legal and other acts that constitute the normative base for ensuring the stability of these legal relations; purpose and tasks of the legal mechanism; obligations of subjects of labor law; legal liability; forms of protection of labor rights. It is noted that the practical manifestation of these structural elements contributes to the observance of labor rights in labor relations, the legitimate interests of the employer and his employee, arising from the principle of harmonious stability of labor relations. In the conclusions to the article the author emphasizes that the structure of the studied legal mechanism makes it possible to argue that its central element is the right of employer and employee to be in employment, which is a special, comprehensive labor law that requires detailed study.

Key words: *legal regulation, legal mechanism, system, stability of labor legal relations, sphere of labor, labor law, labor legal relations.*

Постановка проблеми. Правовий механізм забезпечення стабільності трудових правовідносин — це врегульована чинним законодавством система взаємоузгоджених (збалансованих) основних (трудоправових) і допоміжних елементів, що у своєму функціональному вияві інтегровані та організовані, будучи спрямованими на законне, послідовне, науково обґрунтоване й ефективне забезпечення належного стану перебігу трудових правовідносин, які узгоджені правом працівника та роботодавця на стабільні трудові

правовідносини. Соціально-правове значення цього механізму виявляється у тому, що цей механізм справляє позитивний вплив на сферу праці, на ринок праці, на працівників (усіх працездатних осіб загалом) і роботодавців, на суспільство та державу, а саме:

1) дозволяє державі ефективним чином впливати на працездатних осіб, працівників, роботодавців, на трудові колективи, суспільство загалом, а також на державу та державні органи, досягаючи належного ефекту від забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин, а саме не допускаючи: порушення права на стабільні трудові правовідносини; нехтування свободи праці працівника та господарської свободи роботодавця;

2) є певною нормативною моделлю, в якій роботодавці та наймані ними працівники можуть бути упевнені в тому, що: їх трудові права та законні інтереси у сфері праці (й у тотожних сферах) будуть задоволені, а у разі їх порушення – відновлені, компенсовані; вони можуть взаємодіяти доти, допоки у них в цьому буде бажання; припинення трудових правовідносин, особливо тоді, коли вони засновані на безстроковому договорі, будуть припинені тоді, коли і працівник, і роботодавець до цього вже будуть підготовленими.

Приймаючи до уваги особливу феноменологічну сутність правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, можемо дійти висновку, що зазначене явище характеризується складною структурою, в якій можуть гармонійно розподілятися елементи впливу на суб'єктів трудового права з метою правомірного, ефективного та якісного виконання завдань цього правового механізму. Поряд із тим, зазначимо, що складана структура є у будь-якого правового механізму. Зокрема, українська учена М.Л. Смолярова цілком справедливо зазначає, що будь-який правовий механізм, є «складним системним явищем» [1, с. 9]. Власне, тому, зокрема, Р.О. Максимович доходить думки, що ведучи мову про «механізм захисту», фактично йде мова про «систему захисту». При цьому розуміння механізму в якості системи елементів має важливе методолічне значення, адже, як зазначає учений, поелементний аналіз правового механізму дає можливість «виявити сутність, зміст та закономірності взаємодії його складових» [2, с. 89, 94].

Поряд із тим, слід зазначити, що по сьогоднішній день в українській та зарубіжній теорії трудового права юристами-трудоваками ще комплексно не досліджувалась структура правового механізму забезпечення трудових правовідносин, що, звісно, є похідною проблемою недослідженості цього механізму у наукових колах загалом.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Попри той факт, що структура правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин ще не досліджувалась на рівні окремого наукового дослідження чи розвідки, слід констатувати, що окремі аспекти проблематики структури правового механізму вже досліджувались такими вітчизняними юристами-трудоваками, зокрема, С.І. Ілларионовою, М.І. Іншин, О.В. Карпушовою, Т.В. Колєсник, М.В. Панченком, С.В. Поповим, О.Г. Середою, Д.А. Чижовим, Ю.М. Щотовою, О.А. Яковлевим та іншими українськими правниками. Наукові напрацювання цих та інших науковців стануть у нагоді для дослідження структури правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Отже, **метою** цієї наукової статті є формування наукової думки про систему правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких *завдань*: 1) на основі наявних у спеціальних наукових досліджень сутності системи правового механізму сформулювати узагальнене розуміння структури правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин; 2) проаналізувати елементи системи досліджуваного юридичного конструкту; 3) сформулювати узагальнюючі висновки дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Приймаючи до уваги визначення поняття «правовий механізм забезпечення стабільності трудових правовідносин», сутність феномена «система», інтерпретаційні підходи учених, що пояснюють структуру правових механізмів [див.,

напр.: 3, с. 68; 4, с. 48–49; 5, с. 49; 6, с. 10], можемо дійти висновку, що досліджуваний нами правовий механізм складається із таких структурних елементів:

1. Правові принципи, як елементи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Принципи досліджуваного механізму складають собою систему таких груп засадничих ідей:

1) загальноправові принципи (принципи верховенства права, справедливості, законності, гуманізму, пропорційності, рівності);

2) галузеві трудові принципи (принципи свободи праці, гідної праці та пріоритету людини у виробничих відносинах, гарантованого захисту права працівника на працю та права роботодавця на добросовісне припинення трудових правовідносин).

2. Нормативно-правові та інші акти, як елементи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Як структурний елемент вказаного правового механізму, нормативно-правовий акт дозволяє безпосередньо унормовувати трудові правовідносини, скеровувати поведінку суб'єктів трудового права у контексті тих чи інших обставин практичної дійсності, що прямо чи опосередковано впливають на гармонійну стабільність правовідносин. При цьому слід зазначити, що нормативно-правова база розглядуваного механізму в Україні охоплює сукупність норм у сфері праці та зайнятості, що закріплені у національних і міжнародних актах, а саме:

1) норми про трудові права людини Основного Закону України (зокрема, статті 24, 43 і 45 Конституції України);

2) норми міжнародно-правових актів у сферах прав людини та праці, що закріплені в актах: а) міжнародного трудового права (конвенції Міжнародної організації праці, зокрема: № 29, № 103, № 105, № 175, № 177, № 189); б) регіонального трудового права, головним чином в: актах рівня РЄ (Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод; Європейська соціальна хартія); актах рівня наднаціональних інститутів ЄС, які мають для нашої держави стратегічне, інтеграційне значення (директиви Ради від 9 лютого 1976 року № 76/207/ЄЕС, № 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року, № 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року, № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року, від 15 грудня 1997 року № 97/81/ЄС, № 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року, № 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року, № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року ті інші акти);

3) норми національних законодавчих актів у сфері праці та законодавчих актів, що містять трудові норми, зокрема наступних актів: КЗпП України (статті 2, 2-2, 5-1, 9, 22, 23, 26, 31–33, 36, 38–43-1 та ін.); закони України «Про зайнятість населення» (статті 3, 5, 6, 11, 13), «Про внесення змін до Закону України “Про запобігання корупції” щодо викривачів корупції» (доповнення цього Закону ст. 53-4), «Про державну службу» (п. 10 ч. 1 ст. 4, статті 7, 8, 11, 19, 40–43 та ін.), а також інших статутних законодавчих актів;

4) норми національних підзаконних актів у сфері праці, наприклад, постанов КМ України від 3 квітня 1993 року № 245, від 4 березня 2015 року № 81, від 25 березня 2020 року № 256, від 22 квітня 2020 року № 306 та ін.

3. Мета та завдання правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, як його структурні елементи. Мета цього механізму виявляється у впливі повноважних суб'єктів (зобов'язаних забезпечувати трудові права й законні інтереси суб'єктів трудового права) на учасників трудових правовідносин, що спрямований на створення усіх необхідних умов, які забезпечуватиме сталість перебігу правовідносин, що виникли в практичній дійсності, а також не порушувати принципу свободи праці працівника та відносної свободи реалізації господарської влади роботодавця. Завданнями сучасного правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин є:

1) утілення в життя основних цінностей трудового права України;

2) узгодження (збалансування) інтересів працівника та роботодавця у питаннях, що стосуються перебігу трудових правовідносин, які існують між ними;

3) узгодження (збалансування) приватних і публічних інтересів у сфері праці;

4) недопущення неправомірного припинення трудових правовідносин й захист порушеного права працівника на працю у разі неправомірного припинення трудових правовідносин за його участю.

4. Зобов'язання суб'єктів трудового права, як елемент правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Оскільки правовий механізм забезпечення стабільності трудових правовідносин передбачає правомірний вплив на суб'єктів трудового права, які своїми діями (бездіяльністю) можуть завдати шкоди впровадженню та прояву засади стабільності трудових правовідносин, цілком закономірним є й те, що розглядувана система також повинна містити в якості своїх елементів ті частки, що зобов'язують певне коло суб'єктів діяти таким чином, щоби не заважати (та сприяти) правомірному й ефективному функціонуванню досліджуваного механізму. Саме тому, у нормативно-правових актах трудового права містяться певні імперативні правила діяти певним чином, зокрема:

1) не вчиняти умисних дій (чи бездіяльність), результатом чого може стати спотворення об'єктивації засади гармонічної стабільності трудових правовідносин, а у разі вчинення таких дій (бездіяльності) без відповідного умислу, виправити їх, починаючи з моменту виявлення такого факту особою, що вчинила такі дії (бездіяльність);

2) діяти у межах своїх прав та обов'язків, не зловживати власними правами з метою спотворення стану забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин.

5. Юридична відповідальність, як елемент правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Юридична відповідальність є важливим елементом правових механізмів, що створюються та функціонують у сфері дії трудового права, зокрема, й правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Відповідний елемент:

1) виконує превенцію порушення суб'єктами трудового права норм законодавства про працю, якими врегульовується гармонійна стабільність трудових правовідносин;

2) обумовлює покарання порушника норм законодавства про працю, якими встановлюється механізм забезпечення стабільності трудових правовідносин, а також обумовлює виховання у порушника правосвідомості;

3) становить собою інструмент компенсації та відновлення порушеного права та/або законного інтересу.

6. Форми (способи та засоби у межах цих форм) захисту трудових прав, як елемент правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Трудові права людини, як відомо, «мають важливе соціально-економічне значення, їх належний захист покликаний сприяти послабленню соціальної напруги у суспільстві, яка викликана різноманітними негативними чинниками, що існують у нашій державі» [7, с. 295]. Відповідно, захист трудових прав також становить собою й важливий елемент правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, адже, у тому разі, коли сторони трудових правовідносин є захищеними, вичерпується й потреба дисгармонічної змінюваності трудових правовідносин.

Висновки. Приймаючи до уваги викладене, можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день система правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні становить собою складну систему узгоджених між собою елементів. Об'єктивація цих елементів у практичній дійсності (припускаючи, що вони належним чином урегульовані та мають реальне значення) сприяє тому, щоби у трудових правовідносинах (загалом та у конкретних взаємовідносинах, зокрема) були дотримані трудові права, законні інтереси роботодавця та найманого ним працівника, що впливають із засади гармонійної стабільності трудових правовідносин. Таким чином, критичний аналіз структури досліджуваного правового механізму дає можливість стверджувати, що його центральним елементом є право роботодавця та найманого працівника на перебування у трудових правовідносинах, що є особливим, комплексним трудовим правом, яке потребує детального дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Смолярова М.Л. Розвиток теорії правового стимулювання у науці трудового права. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2018. № 4. Ч. 2. С. 8–10.
2. Максимович Р.О. Конституційно-правовий механізм захисту соціальних та економічних прав і свобод людини і громадянина в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2017. 266 с.
3. Горган О.Л. Правовий механізм взаємодії прокуратури та громадськості у сфері боротьби з корупцією в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. Львів, 2019. 209 с.
4. Коваленко Ю.О. Адміністративно-правовий механізм інформаційного забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2018. 255 с.
5. Куракін О.М. Структура механізму правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 35. Ч. 2. Т. 1. С. 46–49.
6. Солнцева Х.В. Структура та повноваження органів управління освітньою діяльністю в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2013. № 4. С. 10–12.
7. Ратушна Б.П. Форми правового захисту трудових прав в Україні. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. Вип. 7. С. 290–296.