

МЕТА І ЗАСІБ – ПРАВОВИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розглянуто значення юридичних засобів і мети та їх впливу на ефективність трудового права. Акцентовується увага, що властивості юридичних засобів і мети, виступають факторами, котрі впливають на характер правового регулювання трудових відносин, багато в чому визначаючи його результати і ступінь ефективності. Грамотне використання даних феноменів є важливою умовою удосконалення роботи і підвищення результативності трудового права.

Ключові слова: мета, засоби в трудовому праві, ефективність правового регулювання.

Постановка проблеми. Соціальна політика держави, як і будь який управлінський процес немислима без постановки визначеної мети, завдань, та без застосування адекватних даним напрямкам засобів. Проблема вибору мети і засобів є актуальною передусім для правотворчої діяльності, в процесі якої, законодавчим органом необхідно окреслити чіткі орієнтири і закріпити на нормативному рівні відповідні юридичні засоби і механізми, що будуть гарантувати їх практичну реалізацію. Процес підбору засобів і окреслення мети пронизує весь процес правового регулювання, результативність роботи якого залежить у значній мірі від того, наскільки грамотно визначена мета і підібрані засоби її досягнення.

Ступінь наукової розробки проблеми. Зауважимо, що дана тема була предметом дослідження як у працях учених-теоретиків, так і вчених галузевого спрямування: Н.Г. Александрова, С.С. Алексєєва, А.М. Генкіна, С.Я. Головіної, В.М. Горшенева, П.С. Елькінда, Т.А. Казакевича, Т.В. Кашаніної, Д.М. Керимова, С.А. Комарова, В.В. Лазарева, Р.З. Лівшиця, А.В. Малько, Н.Г. Матузова, В.І. Нікітінського, О.Т.Панасенко, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, І.С. Самощенко, Н.Н. Трубнікова, Ю.А. Тихомирова, Р.О.Халфіної, Д.М. Чечот, А.Ф. Шебанова, Л.С. Явич.

При даній обставині найбільш системному аналізу як на галузевому, так і на загальнотеоретичному рівні були піддані аспекти, що пов'язувалися з проблемою мети у праві. Проблема ж юридичних засобів у якості самостійного предмету наукового аналізу ще не отримала достатнього наукового дослідження.

Мета статті полягає у дослідженні правових категорій у трудовому праві та їх впливу на ефективність правового регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Побудова правової, демократичної, соціальної держави неможлива без ефективної правової політики. А ефективність правової політики залежить від

правильно обраної мети і юридичного інструментарію, завдяки якому досягається обрана мета. У сучасний період якісного оновлення всіх сфер життя суспільства використання юридичних засобів набуває особливої важливості. Передусім це пов'язується з кризою правового регулювання, порушенням відповідності між законодавчо проголошеними положеннями та їх дією, між юридичним і фактичним змістом права. У свій час, характеризуючи державність перехідного періоду, В.В. Сорокін зазначав, що перехідний період характеризується прийняттям багаточисельного законодавства, але багатьом нормам, що містяться в ньому не судилося реалізуватися. Перехідне законодавство містить масив цікавих положень і інститутів, але юридична практика перетворює їх на фікцію. У результаті створюється лише видимість інтенсивного формування нової правової системи. [1, с.11]. Дана аксіома не втратила своєї актуальності до нині.

Залежно від того, наскільки мета реалізована на практиці, наскільки, як правило, і вирішується питання щодо ступеня ефективності правових норм. Ми цілком погоджуємося з думкою В.В. Лазарева про те, що, визнаючи досягнення мети мірилом ефективності, оголошуючи саму мету критерієм ефективності, неможливо відмовити в цих якостях засобам, що ведуть до вказаної мети, в силу їх діалектичної єдності та взаємозумовленості. [2, с.97]. Разом з тим необхідно також враховувати за допомогою яких затрат досягається вказана мета. На дану обставину вказували в своїх працях А.С. Пашков, Л.С. Явич [3, с. 41].

Звісно, ступінь ефективності правового регулювання залежить від впливу цілого ряду факторів, частина яких відноситься до процесу правотворчості, а частина – до процесу практичної реалізації правових приписів.

Так, Закон України «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. визначає правові, економічні й організаційні основи зайнятості населен-

ня України, і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю [4]. Практична реалізація даного правового припису залежить від ряду факторів: від рівня зайнятості та рівня безробіття в країні, розмірів фінансування заходів, що передбачені Програмою зайнятості населення на відповідні роки, від повноцінної роботи служб зайнятості, роботи координаційних комітетів сприяння зайнятості населення і т.д. Як бачимо з наведеного прикладу, результат, який буде досягнутий у кінцевому рахунку, багато залежить від того, наскільки грамотно мета і засоби її досягнення будуть закріплені на законодавчому рівні.

Особливе значення у справі підвищення ефективності трудового права має грамотне закріплення мети в тексті нормативних актів. Мета може встановлюватись у різних формах. Так, поширеною є вказівка на мету прийняття закону в преамбулі або ж зазвичай в одній із перших статей документа. Так, у преамбулі Закону «Про загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» визначено правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві [5].

Доволі часто мета закріплюється в різного роду державних програмах, концепціях, які сприяють комплексному вирішенню тієї чи іншої проблеми.

Наприклад, Державна програма розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 року; концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, схвалена Указом Президента України від 25.12.2000 р.

Як видно із наведених прикладів, мета нормативно правового акту формулюється законодавцем у формі завдань – напрямків, шляхом вказівки на загальну направленість діяльності щодо реалізації акту на практиці. Водночас варто відзначити, що законодавець, приймаючи правовий акт, не завжди чітко формулює мету, а інколи він її просто не вказує.

Гарантією успішного досягнення мети є її забезпеченість необхідним юридичним інструментарієм. Саме юридичні засоби здійснюють

найбільший вплив на майбутній результат, тому головним напрямком підвищення ефективності права є удосконалення його інструментальної бази. Саме засоби виступають у якості з'єднуючої ланки між суб'єктом мети й об'єктом його діяльності, спрямованої на досягнення визначеного результату. Без засобів мета нереальна, нездійснена, як і за відсутності мети існуючі засоби не призводять до будь-якого результату. Більше того, за наявності як мети, так і засобів необхідна ще діяльність, яка за допомогою засобів перетворює мету в результат. Маючи на меті знайти підходящу роботу, громадянин може звертатися як до органів державної служби зайнятості, так і безпосередньо до роботодавця – юридичної чи фізичної особи. У даному випадку громадянин здійснює діяльність щодо пошуку підходящої роботи. Реалізувати свою мету він може шляхом такого правового засобу, як трудовий договір (контракт).

Як бачимо, мета і засоби співвідносно єдині. Мета по відношенню до засобів виступає первинною категорією. Як справедливо зазначив Гегель, мета є всезагальне, керівне, і ми наділені засобами, діяльність яких ми визначаємо відповідно до цієї мети [6, с.48].

Завдяки засобам мета, що реалізувалася, набуває визначеності, конкретності й об'єктивності. Мета трудового законодавства визначає ті правові засоби, за допомогою котрих вона досягається.

Трудове законодавство переживає період глибокого реформування, яке повинно перестроїти існуючу систему правових засобів і механізмів у відповідності з новими орієнтирами, зробити трудове право ефективним. За останні роки була суттєво оновлена законодавча база. Прийнята велика кількість нормативних актів, передбачаючих правові засоби, котрі на практиці показали свою ефективність. Проте негативною характеристикою трудового законодавства є так званий дефіцит засобів, відсутність дієвих правових механізмів їх реалізації, наявність у них засобів, що є явно застарілими, неадекватними сучасній ситуації.

Зауважимо, що трудове право має передусім соціальну спрямованість, оскільки основним завданням трудового права є ефективний захист прав і інтересів працівників у процесі виконання їх трудової функції. Указана мета постійна і, як видно, стійкою в часі. (з прийняття КЗпП УРСР) Специфіка засобів її досягнення повинна залежати від тих об'єктивних умов, у яких розвиваються соціальні відносини.

КЗпП УРСР, прийнятий у 1971 році, зазнав численних змін і доповнень, (як уже багаторазово і справедливо зазначалось багатьма вченими-

трудовиками як на науково-практичних конференціях, так і круглих столах Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: Матеріали науково-практичної конференції, м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.; Міжнародна науково-практична конференція «Гарантії прав суб'єктів трудових правовідносин в умовах ринкової економіки» 29-30 вересня 2006 року.; збірник матеріалів круглого столу «Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах» 30 березня 2007 року.) та за багатьма параметрами не відповідає реаліям сьогодення, нездатний адекватно реагувати на соціально-економічну ситуацію в суспільстві. Юридичні засоби захисту прав працівника, які застосовувались у СРСР і були зорієнтовані на регулювання трудових відносин на державних підприємствах, стали несприйнятні для України з розвитком ринкових механізмів. Значна їх частина не спрацьовує на підприємствах приватної форми власності.

Наприклад, такий важливий правовий засіб як трудовий договір (контракт) на підприємствах приватної форми власності та з фізичними особами-роботодавцями, як правило, не укладається. Таким особам видається свідоцтво про право на заняття підприємницькою діяльністю, що в подальшому позбавляє такого «працівника» від ряду пільг і гарантій, що властиві трудовим відносинам: щорічна основна, додаткові відпустки, доплати, надбавки і т.д. Ситуацію ускладнює відсутність юридичної відповідальності роботодавця за порушення вимог ст.3, 243КЗпП України.

Отже, передбачене законом зобов'язання в належному оформленні трудових відносин не гарантовано ефективними правовими механізмами, а тому часто ігнорується. А це призводить до свавілля роботодавця: роботодавець може заставити такого «працівника» працювати деінде і скільки йому заманеться. У випадку відмови працівника від запропонованих умов, як правило, настає звільнення, для якого неважко знайти відповідні підстави.

До сьогодні остається відкритим питання про захист працівників щодо невиклати або затримки виплати заробітної плати. Звісно, вказану проблему неможливо розв'язати без нормалізації економічної ситуації в країні, однак, не є секретом, що причиною невиклати заробітних виплат є так зване нецільове використання грошових коштів, самовільне їх використання керівниками підприємств за мовчазною згодою з головними бухгалтерами, на інші (далекі від інтересів працівників) потреби. У такій ситуації закріплення юридичної

відповідальності за потрібні діяння суттєво знизило їх число. Про що і були внесені доповнення до КК України Верховною Радою статтею 175, який закріпив таку відповідальність.

У трудовому законодавстві сьогодні існує маса прогалин в засобах, котрі здійснюють негативний вплив на їх ефективність, перетворюють трудові права у збірник декларацій і лозунгів, які слугують формальними атрибутами демократичності права. Тому необхідно посилити законодавчу роботу у бік створення юридичних засобів, що будуть адекватні наміченим завданням.

Нові правові засоби повинні бути направлені на реалізацію конкретної мети, слугувати вирішенню поставлених завдань. Використовуючи конкретні юридичні засоби, необхідно знати як їх зіп'єставити, щоб вони у своїй взаємодії призвели до більш ефективних результатів у сфері трудових відносин.

У зв'язку з цим особливого значення в законотворчій діяльності набуває використання правових режимів. Саме цінність правового режиму полягає в тому, що він є особливим комплексом, системою юридичних інструментів, яка створює у відповідній сфері, що регулюється, визначену ступінь сприяння чи несприяння для здійснення інтересів суб'єктів права, покликану забезпечити стійке регулювання будь-якої групи соціальних відносин, визначеної частки суспільного життя, що особливо важливо в період глибокої правової реформи [7, с.17-18].

Для ефективного впливу на трудові відносини правовий режим повинен мати визначену структуру, яка б створювала особливу юридичну атмосферу, необхідну для вирішення поставлених законодавцем завдань.

В залежності від мети регулювання, правовий режим в одному випадку повинен бути стимулюючим, в іншому – обмежуючого плану.

Заборона праці в трудовому праві та проголошення свободи трудового договору суттєво розширила рамки юридичної самостійності суб'єктів правовідносин і стимулюючі начала права. З переходом від державного до договірної регулювання трудових відносин важливого значення набув такий важливий правовий засіб, як колективний договір, що має важливе значення для визначення специфіки діяльності конкретного підприємства. Форми системи оплати праці, доплати, надбавки – передбачаються в колективному договорі. Подібні заходи безумовно стимулюють позитивну правову активність суб'єктів і повинні слугувати ефективному функціонуванню механізму ринкової економіки.

Отже, послідовне удосконалення інструментальної бази трудового права, правильної визначеності мети є важливими умовами підвищення ефективності механізму правового регулювання.

Висновки: 1. Юридичні засоби і мета – об'єктивно існуючі феномени правового життя, що є важливими елементами як правової політики держави так і механізму правового регулювання.

2. Мета з юридичної точки зору є передбачувана і гарантована державою модель соціального стану або процесу, до досягнення якої за допомогою юридичних засобів, прагнуть суб'єкти правотворчої і правореалізуючої діяльності. Багатогранні за своїми ознаками юридичні засоби функціонують на нормативному рівні так і в правореалізуючій сфері, характеризують механізм правового регулювання в цілому так і окремі правові засоби.

3. Одним із шляхів підвищення ефективності дії трудового права є удосконалення інструментальної основи, пошук найбільш оптимальних варіантів встановлення мети і засобів в юридичних нормах при розробці законодавчих положень.

Список літератури

1. Сорокин В.В Государственность переходного периода: теоретические вопросы: автореф.

дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук: спец.12.00.07./В.В. Сорокин – Екатеринбург.,1999.-21с.

2.Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов. /Лазарев В.В. – Казань, 1975.

3. Пашков А.С., Явич Л.С. Эффективность действия правовой нормы //Советское государство и право.1970, № 3, с.41.

4. Закон України Про зайнятість населення: від 1 березня 1991 р. / Верховна Рада України. – Офіц.вид. – Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 14, ст.171.

5. Закон України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: від 23 вересня 1999 р. / Верховна Рада України. – Офіц. Вид. – Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47, ст.403.

6. Гегель Г.В.Ф. Философия права: Пер. с нем.: Ред. и сост. Д.А. Керимов, И.В.С. Нерсесянс; Гегель Г.В.Ф. – М: Мысль, 1990. – 524 [2] с, 1 л. портр. – (Филос. наследие.).

7. Матузов Н. И. Правовые режимы: вопросы теории и практики /Н.И. Малько // Правоведение, 1996, № 1. с. 17-18.

Стаття надійшла до редколегії 22 вересня 2009 року.

Рекомендована до опублікування у «Віснику» членом редколегії Н.С. Кузнєцовою.

N.D. Getmantseva

Aim and means - legal instruments of efficiency of labour law

Summary

In the following article has been discussed the meaning of the methods and aim, and its influence at effectiveness Labour law. The main, is that property of legal methods and aim, they appear as factors, which are under the influence of the character of legal regulation labour's attitudes, they define it's results and degree of effectiveness. Literate using the following phenomena are the main condition of improving labour and raising the effectiveness of labour.

Key words: the main, methods in the Labour Law, effectiveness of legal regulation.

Н.Д. Гетьманцева

Цель и средство – правовой инструментарий эффективности трудового права

Аннотация

Рассмотрено значение юридических способов и цели и их влияния на эффективность трудового права. Акцентируется внимание, что свойства юридических средств и цели выступают факторами, которые напрямую влияют на характер правового регулирования трудовых отношений, во многом определяя его результаты и степень эффективности. Грамотное использование данных феноменов является важнейшим условием совершенствования работы и повышения эффективности трудового права.

Ключевые слова: цели, средства в трудовом праве, эффективность правового регулирования.