

Яковлев О. А.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПОНЯТТЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

THE CONCEPT OF CENTRALIZED LEGAL REGULATION OF WORKING CONDITIONS IN UKRAINE

Стаття присвячена розкриттю сутності централізованого правового регулювання умов праці в Україні. Надано всебічну характеристику такому регулюванню, визначено стадії та принципи. У результаті, сформульовано визначення означеного регулювання умов праці в нашій державі.

Ключові слова: централізоване правове регулювання, умови праці, принципи, стадії, ознаки, характеристика.

Статья посвящена раскрытию сущности централизованного правового регулирования условий труда в Украине. Предоставлена всесторонняя характеристика такого регулирования, определены стадии и принципы. В результате, сформулировано определение указанного регулирования условий труда в нашем государстве.

Ключевые слова: централизованное правовое регулирование, условия труда, принципы, стадии, признаки, характеристика.

The article focuses on disclosing the essence of centralized legal regulation of working conditions in Ukraine. A comprehensive characteristic of such regulation has been provided. The stages have been outlined. The principles have been determined. As a result, the definition of the mentioned working conditions regulation in our state has been formulated.

Key words: centralized legal regulation, working conditions, principles, stages, characteristic.

Актуальність теми. Життя кожного сучасного суспільства, держави та людини без винятків тісно пов'язане з регулюванням. Зокрема, видатний австрійський правник Г. Кельзен щодо цього зазначав, що коли люди живуть у групі, «у їхній свідомості з'являється ідея, що якась поведінка є правильною, а якась не є такою; інакше кажучи, члени групи повинні вести себе за певних обставин певним чином. Фундаментально і те, що людина в групі сприймає взаємну поведінку відповідно до цих норм» [1, с. 273].

Здійснюючи аналіз сутності регулювання, необхідно вести мову саме про встановлення обов'язкових правил поведінки та діяльності того громадського порядку, який забезпечує належну стабільність і динаміку. Водночас, як зазначає правник Ю. Тихомиров, «серед способів регулювання найважливіше місце посідає право, оскільки саме правове регулювання має найбільший потенціал дії». Зазначене, на думку вченого, «вирішальною мірою пояснюється фактичним зв'язком права та держави» [2, с. 6].

Аналіз наукової літератури і постановка питання. Загалом, необхідно звернути увагу на те, що поняття «правове регулювання» як досить складна юридична категорія до сьогодні в теорії права не розглядається в межах універсального підходу. У контексті аналізу правового регулювання варто звернути увагу на теорію юридичної централізації та децентралізації Петражицького-Покровського, відповідно до якої існують два способи впливу на суспільні відносини, які використовуються в правовому регулюванні: 1) юридичної централізації, що характерний для публічного права; 2) юридичної децентралізації,

що характерний для приватного права [3, с. 96]. Як вбачається, пропонується поділ правового регулювання на централізоване (імперативне) та децентралізоване (окремим видом його є локальне правове регулювання; диспозитивне) повною мірою відповідає базовому поділу на види регулювання загалом.

Звернемо також увагу на те, що в межах теорії Петражицького-Покровського, як зазначає український учений О. Банчук, публічне право і метод централізації, характерний для нього, характеризуються такими ознаками: 1) регулювання відносин відбувається з одного центру, яким є держава; 2) норми є конкретно визначеними та вказують кожній особі її права й обов'язки щодо держави; 3) суб'єктивні права й обов'язки держави за змістом є рівнозначними, а нездійснення права визнається невиконанням обов'язку. Ознаками приватного права та методу децентралізації є: 1) регулювання відносин із багатьох центрів, якими є окремі суб'єкти; 2) обмеження діяльності держави в цій сфері лише захистом того, що встановлено центрами; 3) додатковий характер норм права, їх застосовують лише коли суб'єкти самі не врегулювали відносини; 4) нездійснення суб'єктивних прав не є правопорушенням [4, с. 145].

Зазначений підхід до розуміння видів правового регулювання органічно застосовний у контексті питання правового регулювання умов праці в Україні, зокрема, якщо метод децентралізації ми будемо розуміти як локальне правове регулювання.

У результаті вивчення різних підходів до розуміння сутності централізованого способу правового регулювання можемо помітити, що централізоване правове регулювання в спеціальній науковій літера-

турі досить часто називають «публічним регулюванням» [5, с. 95; 6, с. 41], а також «публічно-правовим» [7, с. 3–6; 8, с. 827–833; 9; 10] та «державно-правовим» [11; 12, с. 41–44; 13, с. 138–140; 14, с. 30–35; 15, с. 165–167] регулюванням, що закономірно, адже це регулювання правових відносин, як вже зазначалося, передбачає регулювання соціальних відносин, здійснюване виключно державою. Що ж стосується безпосередньо поняття «централізоване правове регулювання умов праці», то варто звернути увагу на те, що визначенню цього терміна вченими приділяється, на жаль, незначна увага (це поняття сьогодні тлумачиться в занадто широкому сенсі та позбавлене достатньої конкретики).

Мета статті – сформулювати визначення вищезгаданого поняття. Для досягнення мети треба виконати такі завдання: визначити соціально-правову сутність, принципи й ознаки такого регулювання умов праці.

Виклад основного матеріалу. Що стосується основних ознак централізованого правового регулювання умов праці в Україні, то до них варто відносити такі:

1. Централізоване правове регулювання умов праці є засобом, за допомогою якого держава поширює дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію, на яку поширено дію законодавства про працю.

2. Централізоване правове регулювання умов праці має імперативний характер. Імперативний характер норми означає «неможливість зміни або скасування норми суб'єктами права та загальне зобов'язання дотримуватись її диспозиції» [16, с. 273].

3. Централізоване правове регулювання умов праці є затребуваним. З огляду на той факт, що держава встановлює в положеннях законодавчих актів про працю певний комплекс стандартів умов праці, можна припустити, що в цьому обсязі роботодавець, найняті ним працівники та трудовий колектив загалом не здатні належно врегулювати питання забезпечення умов праці. Водночас «неможливість» відповідного саморегулювання ми можемо пояснити таким:

1) праця, як нами зазначалося, відіграє важливу роль для людини, суспільства та держави, з огляду на що держава не може ігнорувати важливості виконання власного завдання – забезпечити свободу праці, охороняти її, з одного боку, з іншого – встановлювати мінімальні стандарти умови праці в державі, отже, забезпечити гідність людини та її цінність у сфері праці. Зокрема, український вчений О. Ярошенко зазначає щодо цього, що «участь держави в регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин на рівноправній і відповідальній основі разом з іншими суб'єктами цих відносин веде до обмеження стихії ринку і одночасно не дозволяє розвиватись адміністративно-командним методам управління» [17, с. 113]. Проте «реалії засвідчують, що реалізація соціально-економічних прав загалом і трудових прав зокрема неможлива без активної участі держави» [18, с. 60];

2) характер і сутність тривалої історії становлення трудового права України, генезис якого найбільш динамічним чином відбувався на тлі робітничого руху за гідну працю та проти експлуатації наймачами трудящих, які змушені були виконувати роботу в негідних людини умовах, формує об'єктивну недовіру суспільства до роботодавців як тих, хто може у власних інтересах знецінити гідність людини-працівника. Тобто сутність регулювання умов праці централізованим чином є бар'єром для повторення історії часів фабричного і заводського права, інакше сьогодні виникне ситуація, коли роботодавці зможуть (у межах локального правового регулювання) знижувати рівень умов праці, якщо в них буде така можливість (зокрема, з огляду на економічні труднощі в питанні організації та підтримання належного рівня умов праці).

Отже, затребуваність централізованого правового регулювання умов праці не може бути виправдана лише формальною неможливістю належного врегулювання відповідних питань, а реальною необхідністю встановлення гарантій того, що в усій державі працівник буде виконувати трудову функцію в умовах, які на даний час будуть визнаватися гідними людини.

Якщо трудове право є соціально орієнтованим та ґрунтується на людиноцентристській концепції, то постає питання, чи є справедливим орієнтування стандартизації умов праці, ігноруючи можливості роботодавців щодо забезпечення реалізації стандартів у кожному конкретному випадку? Відповідаючи на це запитання, варто зауважити, що забезпечення умов праці, як уже нами зазначалося, передбачає видатки роботодавця, отже, якщо централізований підхід до регулювання умов праці застосовується тривалий час, то цілком закономірно він буде гальмувати розвиток економіки, яка, як можна припустити, буде стрімкіше розвиватися саме за умов децентралізованого правового регулювання умов праці, необмеженого сьогочасними стандартами рівня розглядуваних умов. Варто погодитися в окресленому контексті з тим, що пріоритетом держави є не виробництво, а люди [19, с. 109; 20, с. 71–73], хоча виробничі відносини складаються за участі людей. Саме тому в ч. 1 ст. 155 Кодексу законів про працю України законодавцем закріплюється правило, згідно з яким жодне підприємство (цех, дільниця, виробництво) не можуть бути прийнято та введено в експлуатацію, якщо на ньому не створено безпечних умов праці.

4. Централізоване правове регулювання умов праці здійснюється відповідно до комплексу певних методів правового регулювання. Основою його практичного вияву є ухвалення державними органами нормативно-правових актів, що зобов'язують роботодавців встановлювати ті чи інші умови праці як обов'язкові, та передбачають заходи юридичної відповідальності для порушників означених вимог.

5. Централізоване правове регулювання умов праці реалізується в межах стадій. З огляду на зазначене, а також на інші позиції вчених-юристів [21, с. 33–35; 22, с. 9; 23, с. 121–122] щодо розуміння

стадій правового регулювання, зауважимо, що централізоване правове регулювання умов праці характеризується такими стадіями:

1) створення компетентним державним органом норм про умови праці. Дії щодо правового регулювання умов праці здійснюються в централізованій спосіб суб'єктами правового регулювання, тобто державними органами. Створення (зміна, скасування) зазначених правових норм є процесом, який ґрунтується на комплексі правил, методів і принципів нормотворчої діяльності. Варто звернути увагу на те, що в наш час будь-яка цивілізована держава існує для людини, для захисту загально визнаних людських прав і свобод, тому «держава повинна розробляти та створювати правові норми для людини і заради людини, а саме норми, які будуть задовольняти безпеку людини, і відповідатимуть вимогам часу, а також обумовлювати середовище, в якому можливе нормальне функціонування людини за ustalеними стандартами гідного життя». Усе це, на думку дослідників, «вважається можливим у межах нормотворчої діяльності, якою в широкому сенсі варто вважати особливу форму діяльності компетентних органів влади – суб'єктів нормотворення, що полягає в підготовці, розробленні, ухваленні (за допомогою: ухвалення нової норми; внесення змін в чинну норму; визнання акта або його окремої норми такими, що втратили чинність) та офіційному оприлюдненні відповідної норми права, яка базується на пізнанні об'єктивних соціальних потреб та інтересів суспільства» [24]. Отже, зазначена стадія централізованого правового регулювання умов праці відображає завдання держави щодо забезпечення ідеї соціальної цінності людини та може презюмуватися як важлива юридична гарантія працівника на справедливих, гідних та здорових умовах праці в державі;

2) дія та реалізація правових норм. Зазначимо, що правове регулювання є динамічним процесом дії права на суспільні відносини, а «його механізм є системою правових засобів, що забезпечують дієвість та ефективність цього процесу» [25, с. 75]. Отже, централізоване правове регулювання умов праці не вичерпується стадією нормотворчої діяльності, продовжується в наступній стадії. Наголосимо на тому, що вказана стадія складається, з одного боку, із дії створених державою норм про мінімальні стандарти умови праці, з іншого – з реалізації цих стандартів, притягнення до юридичної відповідальності роботодавців, що порушують встановлені в законодавстві про працю вимоги до забезпечення справедливих, гідних та здорових умов праці.

6. Централізоване правове регулювання трудових правовідносин санкціонує приватноправове регулю-

вання цих відносин та визначає межі відповідних свободи та волевиявлення в цих правовідносинах.

Важливо також зазначити, що не буде характеристика централізованого правового регулювання умов праці повноцінною, якщо ми не окреслимо його принципів, тобто тих засад, відповідно до яких воно здійснюється. Перелік принципів централізованого правового регулювання умов праці по сьогодні ще не було складено вченими, хоча відповідний перелік, на нашу думку, є близьким до переліку принципів державної політики в галузі охорони праці, що міститься в ч. 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» [26]. Отже, вважаємо, що до принципів централізованого правового регулювання умов праці варто віднести такі:

1) принцип пріоритету життя та здоров'я працівників над виробничими інтересами роботодавця;

2) принцип встановлення єдиних вимог щодо належних умов праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

3) принцип надання можливості врегульовувати умови праці на локальному рівні лише тоді, коли це не шкодитиме встановленим законодавством про працю стандартам справедливих, безпечних і здорових умов праці;

4) принцип цілковитої відповідальності роботодавця за створення справедливих, безпечних і здорових умов праці, що постійно ним оздоровлюються;

5) інформування населення про встановлені в державі стандарти умов праці;

6) використання світового досвіду правового регулювання для поліпшення умов і гарантування безпеки праці на основі міжнародного співробітництва та наближення трудового законодавства України до трудового права Європейського Союзу та права Міжнародної організації праці.

Отже, можемо дійти висновку, що централізоване правове регулювання умов праці є особливим способом регулювання державними органами суспільних відносин у сфері праці в частині встановлення, зміни та скасування мінімальних стандартів умов праці (містяться у відповідних міжнародних актах, ратифікованих національним парламентом, а також у низці законодавчих та підзаконних актів), їхньої дії та реалізації, що сукупно: 1) передбачає обов'язок усіх роботодавців у державі практично дотримуватися вказаних мінімальних стандартів та уповноважує роботодавців на основі цих стандартів уточнювати на локальному рівні умови праці; 2) є нормативною підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за недотримання обов'язку із забезпечення умов праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кельзен Г. Причинность и вменение. СХОАН. 2015. Вып. 9–2. С. 271–282.
2. Тихомиров Ю. Государственно-правовое регулирование: основания и пределы. Журнал российского права. 2017. № 9 (249). С. 5–16.
3. Добробог Л. Публічне і приватне право: проблеми розмежування. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2015. № 2. С. 91–98.
4. Банчук О. Підстави розмежування публічного та приватного права України. Публічне право. 2011. № 2. С. 143–151.

5. Медушевский А. О границах понятия политической ответственности с юридической точки зрения. Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2013. Т. 6. № 3 (29). С. 93–102.
6. Пчолкін В. Шляхи вдосконалення діяльності ОВС щодо протидії кіберзлочинності. Актуальні питання розслідування кіберзлочинів: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 10 грудня 2013 р. Харків: Вид-во ХНУВС, 2013. С. 37–41.
7. Бочкарева Е. Публично-правовое регулирование банковских вкладов физических лиц. Финансовое право. 2017. № 6. С. 3–6.
8. Котов А. Международное публично-правовое регулирование инвестиционных споров. Право и политика. 2009. № 4. С. 827–833.
9. Нагребельний В. Публічно-правове регулювання банківської діяльності в Україні в умовах євроінтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. К., 2015. 208 с.
10. Процевський В. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків: Вид-во ХНАДА, 2012. 332 с.
11. Андрущенко Л. Державно-правове регулювання страхування у сфері зовнішньоекономічної діяльності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. К., 2008. 20 с.
12. Герасимова Н. Государственно-правовое регулирование в правоохранительной деятельности. Правопорядок: история, теория, практика. 2017. № 2 (13). С. 41–44.
13. Ломакіна І. Державно-правове регулювання сільського господарства України. Підприємництво, господарство і право. 2009. № 10. С. 138–140.
14. Орлова О. Государственно-правовое регулирование институтов гражданского общества. Право и государство: теория и практика. 2017. № 9. С. 30–35.
15. Чернишова О. Державно-правове регулювання у сфері інформатизації. Південноукраїнський правничий часопис. 2013. № 4. С. 165–167.
16. Дрьоміна-Волок Н. «Імперативізація» міжнародного права в контексті становлення сучасного міжнародного правопорядку. Актуальні проблеми держави і права. 2009. Вип. 49. С. 269–275.
17. Ярошенко О. Місце соціальної держави в трудо-правовому просторі. Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27–28 вересня 2013 р. Харків: Право, 2013. С. 108–114.
18. Ярошенко О. Місце та роль соціальної держави у соціально-трудовій сфері. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 28 листопада 2014 р. Харків: Право, 2014. С. 59–62.
19. Бородіна О. Державна підтримка сільського господарства: концепція, механізми, ефективність. Економіка і прогнозування. 2006. № 1. С. 109–125.
20. Гладкий В. Коллапс трудовых прав работников у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: зб. мат. Всеукр. правнич. диспуту в рамках Всеукр. тижня права з нагоди проголошення Ген. Асамбл. ООН Заг. декл. прав людини (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 р.). Кривий Ріг: Вид-во ДЮІ МВС України, 2017. С. 71–76. DOI: 10.5281/zenodo.1163549.
21. Погрібний С. Поняття цивільно-правового регулювання суспільних відносин. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2006. № 33. С. 25–37.
22. Григорьев А. Механизм индивидуального правового регулирования общественных отношений. М.: Юрлитинформ, 2012. 144 с.
23. Теория права и государства: учеб. / В. Афанасьев, В. Бабаев, В. Баранов и др.; под ред. В. Лазарева. М.: Право и закон, 2001. 551 с.
24. Гладкий В. Отдельные вопросы правотворческой деятельности Национальной полиции Украины // Zakon.ru. 2016. № 3. DOI: 10.5281/zenodo.439726.
25. Кривицький Ю. Механізм регулювання в сучасній теорії права. Часопис Київського університету права. 2009. Вип. 4. С. 74–79.
26. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694–XII. Відом. Верхов. Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.