



КЛАССИФИКАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ

Алина ПОНОМАРЕНКО,

аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права
Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

Summary

In this article we explore the classification of legal guarantees. There are analyzed different views of scientists. Based on these views we offer to classify them according to the legal force: on constitutional and industry. They can be formulated in the form of prohibitions, permits and grants. According to the scope we can classify the legal guarantee on: (domestic) and international. And of course in this article we can read the characteristic of all this legal guarantees.

Key words: guarantees, legal guarantees, constitutional guarantees, the right to work.

Аннотация

В статье исследуется классификация юридических гарантий. Анализируются взгляды ученых, на основании чего предлагается авторское разграничение видов юридических гарантий, а именно по юридической силе: на конституционные и отраслевые, по отраженным в юридических гарантиях приемам и способам правового регулирования трудовых отношений, где они могут быть сформулированы в форме запретов, разрешений и предоставлений, а также по сфере действия юридические гарантии делятся на: внутригосударственные и международные. Проводится их характеристика.

Ключевые слова: гарантии, юридические гарантии, конституционные гарантии, право на труд.

Постановка вопроса. Вопросы усовершенствования юридических гарантий, закрепленных в отечественном трудовом законодательстве, становятся чрезвычайно актуальными, учитывая общественные преобразования, которые сегодня происходят в Украине. Юридические гарантии являются теми правовыми средствами, на которые возлагается задача обеспечить каждому беспрепятственную реализацию всего комплекса предоставленных ему трудовых прав. Без создания системы эффективных юридических гарантий, права, провозглашенные в Конституции Украины, могут стать лишь декларативными.

Актуальность темы. Теоретическая разработка проблем, связанных с дальнейшим развитием системы юридических гарантий в Украине, имеет серьезное практическое значение и является актуальной на сегодняшний день. Существуют различные взгляды относительно классификации юридических гарантий. Несмотря на значительную разработку данного вопроса, и до сих пор ведется много дискуссий. Однако такое разнообразие классификаций юридических гарантий является толчком к их анализу и исследованию, а следовательно, определяет необходимость и актуальность научных исследований в этом направлении и позволяет определить цель данной статьи.

Целью статьи является классификация юридических гарантий в трудовом праве Украины.

Состояние исследования. Вопросами юридических гарантий и их классификацией в своих исследованиях занимались такие ученые, как Д.А. Карпенко, П.Е. Недбайло, В.Н. Скобелкин, О.В. Смирнов, В.Д. Шахов и др.

Изложение основного материала. В научной правовой литературе вопрос о системе юридических гарантий рассматривается с разных точек зрения. Ученые рассматривают различные критерии классификации, проанализируем некоторые из них.

Д.А. Карпенко в своем исследовании разделяет юридические гарантии трудовых прав на три группы, в зависимости от стадий развития трудовых правоотношений.

Первую группу составляют гарантии, способствующие вовлечению трудящихся в сферу труда. Их сущность заключается в том, что законодательство запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Важной гарантией вовлечения трудящихся в сферу труда является недопущение какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии.

Гарантии второй группы способствуют осуществлению уже возникших трудовых правоотношений. Иными словами, система гарантий трудовых прав этой группы направ-

лена на создание работникам благоприятных условий для реализации ими своих трудовых прав и обязанностей в процессе их трудовой деятельности. К этим условиям относятся, прежде всего, формирование и сохранение устойчивых трудовых отношений, приобретение практических навыков и опыта в работе, стимулирование творческого и высокопроизводительного выполнения трудовой функции, повышение общественно-политической и трудовой активности.

И третья группа – это гарантии, направленные на восстановление нарушенных трудовых прав. К юридическим гарантиям, направленным на восстановление нарушенных трудовых прав, относятся конституционное право граждан обжаловать действия лиц, нарушивших трудовые права и их восстановить [1, с. 16].

В.С. Пересунько делит юридические гарантии на общие и специальные. Существенность общих юридических гарантий состоит в том, что сферой их применения являются все работники и служащие, или большая их часть. К ним относятся, например, закреплены в ст. 43 Конституции Украины гарантии, связанные с реализацией права на труд. К общим гарантиям также относятся и гарантии изменения содержания трудового договора или его прекращение, установление режима рабочего времени и времени отдыха, обеспечения дисциплины, охраны труда и т.п.



В отличие от общих, специальные юридические гарантии распространяются не на всех, а только на отдельные категории работников. Они отражают половую или возрастную категорию работников и служащих (женщины, молодежь, пенсионеры, инвалиды), или такие объективные условия труда, при которых для работников законом установлены специальные (дополнительные) гарантии [2].

Благодаря наличию общих и специальных юридических гарантий трудовых прав граждане Украины могут свободно подбирать нужную работу с учетом своих возможностей (например, работу в условиях неполного рабочего времени), удовлетворять свои потребности, развивать способности, а государство – наиболее эффективно распределять и использовать трудовые ресурсы.

Иной критерий разграничения юридических гарантий на виды приводит О.В. Смирнов, разделяя их в зависимости от целевого назначения на гарантии реализации и гарантии охраны.

Гарантии реализации права на труд предполагают закрепление в нормативных актах организационно-правовых средств, устанавливающих: а) границы (пределы) осуществления данного права; б) юридические факты, с которыми связано реальное осуществление права граждан на труд; в) порядок реализации и пользования этим правом; г) меры поощрения, льготы и преимущества гражданам, которые в процессе осуществления права на труд сочетают собственные интересы с интересами государства (определения места работы, характера трудовой функции и т.п.).

Гарантии охраны права граждан на труд предполагают существование таких организационно-правовых средств, которые призваны: а) предупредить нарушение обязанностями органами и должностными лицами этого права; б) устанавливать границы правомерных действий обязанных лиц и органов; в) обеспечивать возможность своевременного обжалования действий, направленных на нарушение права граждан на труд; г) восстанавливать нарушенное право на труд и компенсировать трудя-

щимся моральный и материальный ущерб, вызванный его нарушением, за счет виновных лиц [3, с. 62-63].

Вышеперечисленные классификации юридических гарантий, предложенные учеными и имеющие место в науке, я бы хотела дополнить иными видами юридических гарантий, которые также имеют право на существование.

По моему мнению, все юридические гарантии можно распределить по юридической силе на: конституционные и отраслевые. Конституционные гарантии по своей форме являются гарантиями высшей юридической силы. Они являются обобщенным выражением наиболее важных руководящих средств обеспечения реализации и защиты основных прав граждан. Спецификой конституционных гарантий является то, что именно они определяют стандарт, направленность отраслевых юридических гарантий, которые, в свою очередь, должны их расширять, конкретизировать в соответствующих нормативно-правовых актах. Отраслевые юридические гарантии не могут противоречить конституционным, но и одновременно они не должны их дублировать, а лишь конкретизировать и детализировать. Обеспечение основных прав всей системой права, в частности отраслью трудового права, является логическим продолжением и подтверждением конституционных гарантий. Все нормы трудового законодательства должны базироваться на этих определяющих, основных конституционных нормах, обеспечивать реальное воплощение в жизнь указанных постулатов и ни в коем случае им не противоречить.

Следующим критерием деления юридических гарантий на виды является отраженные в юридических гарантиях приемы и способы правового регулирования трудовых отношений, где они могут быть сформулированы в форме запретов, разрешений и предоставлений. Каждая из этих форм юридических гарантий трудовых прав и обязанностей работников выступают средством защиты и реализации конституционных прав и обязанностей граждан Украины в сфере труда.

Юридические гарантии в форме разрешений дают право работнику собственными действиями реализовывать и защищать предоставленные ему права. Примером данных гарантий является конституционное право граждан на труд, то есть право на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера, включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом. Также работники имеют право на отдых согласно законам об ограничении рабочего дня и рабочей недели, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы, на решение коллективных трудовых конфликтов (споров), на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, право на обращения в суд для решения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности.

Примером запрета является необоснованный отказ в приеме на работу. Ст. 22 КЗоТ Украины закреплено: «Согласно Конституции Украины любое прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профсоюзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, места жительства не допускается» [4]. Таким образом, содержание этой статьи не дает исчерпывающего перечня мотивов необоснованного отказа в приеме на работу, а также отсутствует определение необоснованного отказа, а названы лишь главные основания, по которым не может быть ограничено право при приеме на работу. Представляется, что необоснованным должен быть признан отказ гражданину в приеме на работу по



любим мотивам, не относящимся к его деловым качествам, и при отсутствии обстоятельств, в силу закона исключающих возможность приема его на работу.

Необоснованным будет также отказ женщине в приеме на работу по мотивам беременности или отказ в приеме на работу матери, имеющей грудного ребенка. Статья 172 Уголовного кодекса Украины устанавливает за такой отказ уголовную ответственность. Итак, данный запрет необоснованного отказа при приеме на работу служит важной юридической гарантией конституционного права граждан на труд.

К числу юридических гарантий, выраженных в трудовом законодательстве в форме предоставлений, следует отнести право работников на получение за работу в выходной день другого дня отдыха или компенсации в денежной форме в двойном размере (ст. 72 КЗоТ Украины), предоставление перерывов для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и, по общему правилу, через четыре часа после начала работы (ст. 66 КЗоТ Украины). Примером специальных юридических гарантий-предоставлений будет: право рабочих и служащих на получение специальной одежды и других средств защиты на работах с вредными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 163 КЗоТ Украины), право на получение бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда, право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда (ст. 166 КЗоТ Украины) и целый ряд других прав.

По сфере действия юридические гарантии можно разделить на: внутригосударственные и международные.

Внутригосударственные гарантии – это система социально-экономических, политических, нравственных и правовых средств и условий, обеспечивающих непосредственную защиту прав человека и гражданина. Они закрепляются в Конститу-

ции и других нормативно-правовых актах государства, обеспечиваются соответствующими материальными и организационными средствами [5, с. 378].

Международные гарантии – это коллективные меры мирового сообщества экономического, политического, идеологического, организационного характера, обеспечивающие охрану и защиту прав человека и гражданина [5, с. 378]. Эти меры включают, например, программы профессионально-технического обучения и подготовки, формирование международно-правовых принципов и норм по правам человека. Так, политико-правовую систему международных гарантий прав человека составляют Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конвенция о защите прав человека и основных свобод, и ряд других международных документов.

Выводы. Приведенные классификации юридических гарантий охватывают большой круг существующих видов юридических гарантий, позволяют лучше и глубже проследить и раскрыть эти гарантии, выявить закономерные связи между ними. Эти классификации дают возможность выявить и подробно проанализировать юридические гарантии в целом и каждую из них в частности, помогают определить те юридические гарантии, которые нужно детализировать на отраслевом уровне или требующие своего усиления за счет расширения сферы действия или изменения формы их выражения, ведь это имеет важное значение для создания действительно эффективной системы юридических гарантий трудовых прав работников.

Подводя итог исследованию различных классификаций юридических гарантий в трудовом праве, следует отметить, что все они являются в некоторой степени условными. Эта условность выражается в отсутствии между видами юридических гарантий четко очерченных границ. Поэтому, обобщая вышесказанное, следует отметить, что обеспечение функционирования трудовых прав возможно при наличии системы

юридических гарантий. Все они в совокупности позволяют работникам в полной мере реализовывать в жизнь свои права и свободы, осуществлять возложенные на них обязанности.

Список использованной литературы:

1. Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. – К.: Политиздат Украины, 1987. – с.16
2. Пересунько В.С. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян. // Право України. – № 2, 2000 р.
3. Смирнов О.В. Совершенствование гарантий права на труд в СССР / Смирнов О.В. // Проблемы трудового права / – М.: Юрид. лит., 1968.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Магузова Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Курс лекций, 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2001. – 776 с.