

Русаль Л.М.

Львівський інститут

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ВИДИ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття присвячена дослідженням функцій трудового права, а саме їх видам. Автором доводиться, що традиційні функції трудового права – регулятивна, соціальна, а також захисна, виробнича та виховна – в нових умовах господарювання набувають нового змісту. Пропонується виокремити ще одну функцію, яку виконує трудове право, – каральну. Вона буде спрямована на покарання відповідного учасника трудових правовідносин за порушення норм трудового законодавства. Зокрема, це стосується покарання недобросовісних роботодавців, які не оформлюють на роботу працівників.

Ключові слова: функція, норма, соціальний, захисна, виробнича, виховна, каральна.

Постановка проблеми. Як відомо, під поняттям функцій трудового права розуміють основні напрями впливу його норм на поведінку суб'єктів у процесі праці для досягнення певних цілей і завдань трудового законодавства. Традиційно так склалося, що до функцій, які виконує трудове право, зараховують регулятивну, соціальну, захисну, виробничу, виховну. При цьому перші дві є загальноправовими функціями, які притаманні не тільки галузі трудового права, інші – характерні суто трудовому праву. Такий підхід щодо поділу функцій сформувався ще з виникненням трудового права як галузі. Проте сутність цих функцій у сучасних умовах господарювання суттєво змінилася. У зв'язку з цим їх дослідження набуває нової необхідності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Функції трудового права досліджувалися в науці трудового права неодноразово. Їм присвячені наукові публікації національних і зарубіжних науковців. В Україні окремі теоретичні та практичні аспекти функцій трудового права досліджувалися в працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Р.І. Кондратьєва, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, А.Р. Мацюка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.М. Якушева, О.М. Ярошенка, В.І. Щербини та інших, а також зарубіжних науковців, зокрема К.Н. Гусова, І.Я. Кісільова, М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, В.М. Толкунової та інших.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження окремих видів функцій трудового права в нових умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Варто нагадати, що формування трудового права як галузі права зумовлено передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, а також обмежити їх експлуатацію. Тому науковці із цього приводу зазначають, що вся історія трудового права – це, по суті, історія соціального законодавства [1, с. 11–15]. За радянського періоду вважалося, що призначення трудового права виражається в інтересах і потребах працівників, які стосуються захисту їхніх трудових (соціальних) прав [2, с. 16]. Такий підхід і зумовив виокремлення таких функцій радянського трудового права, як соціальна, регулювальна, виробнича, захисна тощо.

Так, М.Г. Александров визначив три основні функції трудового права – виробничу, захисну й функцію забезпечення права трудящих і їхніх профспілкових або інших громадських організацій на участь в управлінні підприємствами, у вирішенні питань господарського будівництва [3, с. 10–11]. У підручнику «Радянське трудове право» за редакцією проф. О.І. Процевського зазначено, що трудове право виконує різноманітні функції, зокрема воно є засобом залучення, розподілу й раціонального використання трудових ресурсів; є регулятором міри праці й споживання; забезпечує всебічний розвиток особистості [4, с. 22].

Разом із тим сучасна наука трудового права теж дотримується підходу соціального походження трудового права та виокремлює ці самі функції, проте їх сутність наповнює дещо іншим змістом.

Так, якщо за радянського періоду соціальна функція трудового права стосувалася тільки охорони праці, то тепер вона спрямована на всебічне закріплення й розвиток прав людини у сфері праці. У зв'язку з цим Україною ратифіковано низку міжнародних актів, зокрема Конвенцію Міжнародної організації праці (далі – МОП) про безробіття № 2, Конвенцію МОП про статистику праці № 160, Конвенцію про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182, які покликані створити належні умови для реалізації права на працю й уникнення безробіття. Є й інші – не ратифіковані – нашою державою акти. Це Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122, Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168, Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок; трудящих із сімейними обов'язками № 156; Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 тощо [5, с. 391].

Соціальна функція трудового права все більше спрямована на утвердження прав працівників згідно з європейськими та міжнародними стандартами, рівної заробітної платні, а також зрівняння в можливостях реалізації права на працю в сучасних умовах господарювання. Зокрема, це стосується скасування Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», що зроблено з метою урівняти в правах чоловіків і жінок щодо доступу до праці. При цьому якщо раніше такі обмеження щодо праці жінок уважалися гарантіями щодо них з боку законодавця, то тепер їх функціональна спрямованість змінилася, сама наявність таких обмежень розглядається як порушення гендерної рівності.

Спеціально-юридичні функції за назвою залишилися фактично тими самими. Зокрема, в підручнику «Трудове право України» за редакцією П.Д. Пилипенка виокремлюють захисну функцію, яка стосується охорони інтересів працівників у трудових правовідносинах, виробничу – охорони інтересів роботодавця, а також виховну – забезпечення відповідної правової культури в трудових правовідносинах [6, с. 29]. Проте зміст їх із часом суттєво змінився. Так, виробнича функція від традиційного її розуміння як функції, що забезпечувала виробництво, належну продуктивність праці й суворе дотримання правил трудової дисципліни, переросла у функцію захисту інтересів власників-підприємців, тобто роботодавців.

Попри такий усталений підхід у науці трудового права, деякими науковцями зроблені спроби його змінити. Наприклад, В.І. Щербина пропонує виділяти регулятивну функцію трудового права, яка буде включати в себе такі підфункції, як виробничу та захисну; охоронну, що включає запобіжну (профілактичну), відновлювальну (компенсаційну), а також відплатну (каральну) функції трудового права; суспільно-економічні функції трудового права – економічну й соціальну функції трудового права, психологічну, виховну та управлінську функції [7].

Попри таку багатоманітність виокремлених функцій трудового права, зазначимо, що більшість із них збігається за змістом, а інколи видається недоцільним так їх об'єднувати. Наприклад, як відомо, регулятивна функція трудового права полягає в тому, що його норми регулюють відносини, які становлять предмет цієї галузі права, тому її підфункціями навряд чи доцільно виділяти тільки виробничу (норми, які захищають інтереси роботодавця) та захисну (норми, які захищають інтереси працівника), адже, окрім таких основних суб'єктів трудового права, як працівник і роботодавець, є й інші, зокрема профспілки чи трудові колективи.

Хоча В.І. Щербина зазначає, що захисна функція трудового права розглядається як нормативно гарантований захист інтересів людини в процесі праці, при цьому розмежування захисної й охоронної функцій трудового права ґрунтується на семантичній різниці термінів «захист» та «охорона» й відмінностях спрямованості правового впливу захисних та охоронних норм. А захисна функція трудового права виражається в нормах, які спрямовані на заступництво й підтримку працівників, ґрунтуються на конституційних положеннях, згідно з якими людина визнається найвищою соціальною цінністю, а трудові права – невід'ємними правами людини. Уважаємо, таку думку не до кінця обґрунтованою, адже в межах охоронної функції не варто виділяти відплатну (каральну) функцію, тому що каральна функція більше стосується захисту, аніж охорони трудових прав. А такі терміни, як «охорона» й «захист», не варто поєднувати. Категорії правового захисту та правової охорони є взаємозумовленими, але не тотожними, адже правова охорона включає в себе систему різних юридичних заходів з метою вберегти право від можливого порушення. Тому можливість захисту суб'єктивного права та конкретне здійснення захисту є одним із засобів правової охорони. Сутність правового захисту полягає

в тому, що він є реалізацією обраного правозастосовним органом заходу державного примусу. Своїм конкретним застосуванням примусові заходи припиняють порушення суб'єктивного права, забезпечують необхідні умови для його здійснення, поновлюють порушене право або тим чи іншим способом усувають наслідки його порушення [8, с. 47–60].

М.С. Кельман та О.Г. Мурашин визначають охороні відносини як відносини, що виникають із факту неправомірної поведінки суб'єкта як реакція держави на таку поведінку, тобто відновлення порушеного права [9, с. 32]. До таких у трудовому праві необхідно зарахувати норми, що стосуються притягнення як працівника, так і роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, завдану ними, чи дисциплінарної відповідальності за порушення норм трудової дисципліни.

Тому, окрім охоронної функції трудового права, на наш погляд, доцільно окремо виділяти каральну функцію, яка буде спрямована на покарання відповідного суб'єкта трудового права за порушення норм трудового законодавства. До таких, зокрема, зараховуємо норми щодо відповідальності за порушення законодавства про працю роботодавцем, які прийняті відносно недавно. Так, 10 лютого 2016 року набула чинності Постанова Кабінету Міністрів України від 3 лютого 2016 року № 55, якою внесено зміни до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення» від 17 липня 2013 року № 509. Якщо до цього часу до роботодавців за порушення трудового законодавства з питань праці застосовувались тільки адміністративні санкції, то з 11 березня 2016 року все змінилось і, крім адміністративних, з'явилися і фінансові санкції.

Відтепер юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть ще й фінансову відповідальність у таких розмірах: за фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи впродовж повного робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – 30-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно правопорушення; за порушення

встановлених строків виплати заробітної плати, інших виплат, передбачених законодавством, більш як за 1 місяць, виплата їх не в повному обсязі – 3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; недотримання мінімальних державних гарантій з оплати праці – у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника тощо.

Отже, серед функцій, які виконує трудове право, окрім охоронної (виробничої), доцільно виокремити ще й каральну.

Щодо захисної функції, що стосується захисту трудових прав працівників, варто зазначити її частково нову спрямованість. Так, Міністерством охорони здоров'я України прийнято Рішення щодо скасування Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» і розроблено Проект Наказу «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» з посиланням на те, що зазначений Перелік суперечить вимогам законодавства Європейського Союзу, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної рівності. Це означає, що заборона, яка стосувалася залучення жінок на роботи зі шкідливими умовами праці, уже вважається не захистом їхніх прав, а, навпаки, обмеженням. У зв'язку з цим законодавець, намагаючись урівняти в трудових правах чоловіків і жінок, скасував цей Перелік. Проте залишається не до кінця зрозумілим, як залучати таких жінок до цього виду робіт, адже ч. 5 ст. 43 Конституції України зазначає, що використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Тому, щоб скасувати таку заборону, необхідно вносити зміни до нашого Основного Закону.

Щодо виховної функції, яку здійснює трудове право, в науковій літературі теж виникають суперечності. Одні стверджують, що вона притаманна суто трудовому праву як галузі [10]. Інші – що вона не є суто «трудовою» функцією, може бути властивою й іншим галузям права [6, с. 30]. Такої самої думки дотримується І.В. Дашутін. Автор вважає, що вона спрямована насамперед на забезпечення правової культури учасників трудових

відносин і значною мірою залежить від культури цих відносин. Її зміст полягає в тому, щоб підвищити правову культуру та правосвідомість учасників трудових правовідносин, подолати правові явища деструктивного характеру, зокрема правового нігілізму. У результаті реалізації цієї функції можна буде сформувати належне громадянське суспільство й забезпечити правопорядок шляхом утілення засад законності [11].

Висновки. Отже, під поняттям функцій трудового права розуміли та розуміють основні напрями впливу його норм на поведінку учасників трудових правовідносин з приводу реалізації ними їхнього права на працю. Проте вже традиційні види функцій, які виділяються в науці трудового права, – соціальна, регульовальна, а також захисна, виробнича й виховна – набувають нового змісту у зв'язку зі зміною умов господарювання та розвитком економіки. Наприклад,

уже традиційно виокремлена науковцями соціальна функція трудового права набуває нового вектору розвитку. Так, скасування заборони щодо жінок з приводу праці у важких і шкідливих умовах праці раніше вважалися гарантіями щодо них з боку законодавця, тепер їх функціональна спрямованість змінилася, сама наявність таких обмежень розглядається як порушення гендерної рівності.

Крім традиційно виокремлених функцій трудового права, вважаємо за доцільне додати ще одну – каральну – функцію, яка буде спрямована на покарання відповідного учасника трудових правовідносин за порушення норм трудового законодавства. До таких, зокрема, зараховуємо норми щодо відповідальності за порушення законодавства про працю роботодавцем, які прийняті відносно недавно, зокрема вони стосуються праці неоформлених працівників.

Список літератури:

1. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С.А. Иванов. Москва: Наука, 1978. 368 с.
3. Экономическая политика КПСС, труд и право / под ред. Н.Г. Александрова. Москва: Юрид. лит., 1973. 576 с.
4. Советское трудовое право: учебник / А.И. Процевский, М.И. Бару, Г.С. Гончарова и др.; под. ред. проф. А.И. Процевского. Киев: Выща шк., 1981. 360 с.
5. Стасів О. Соціальність трудового права в умовах ринкової економіки. Вісник Львівського університету. Серія «Юридична». 2015. Вип. 61. С. 387–394.
6. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-е вид., перероб. і доп. Київ: Ін Юре, 2014. 552 с.
7. Щербина В.І. Функції трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Харків, 2009. 32 с.
8. Ромовська З.В. Особисті немайнові права фізичних осіб. Українське право. 1997. № 1 (6). С. 47–60.
9. Кельман М.С., Мурашин О.Г. Загальна теорія права (з схемами, кросвордами, тестами): підручник. Київ: Кондор, 2002. 353 с.
10. Деркаченко Ю.В. Конспект лекцій з дисципліни «Трудове право». Краматорськ, 2012. URL: <https://studfiles.net/preview/5080523/> (дата звернення: 09.11.2018).
11. Дашутін І.В. Поняття і види функцій законності у трудових відносинах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2014. Вип. 29. Ч. 2. Том 4/1. С. 76–79.

ВИДИ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття посвячена дослідженню функцій трудового права, а именно их видам. Автором доказывается, что традиционные функции трудового права – регулятивная, социальная, а также защитная, производственная и воспитательная – в новых условиях хозяйствования приобретают новый смысл. Предлагается выделить еще одну функцию, которую выполняет трудовое право, – карательную. Она будет направлена на наказание соответствующего участника трудовых правоотношений за нарушение норм трудового законодательства. В частности, это касается наказания недобросовестных работодателей, которые не оформляют на работу работников.

Ключевые слова: функция, норма, социальная, защитная, производственная, воспитательная, карательная.

TYPES OF FUNCTIONS OF LABOR LAW

The article is devoted to the study of the functions of labor law, namely, their types. The author argues that the traditional functions of labor law regulatory, social, as well as protective, industrial and educational in the new conditions of management become new content. It is proposed to distinguish one more function performed by labor law – punitive. It will be directed to the punishment of the relevant participant in labor relations for violating the norms of labor legislation. In particular, it is tired of punishing unscrupulous employers who do not hire workers.

Key words: *function, norm, social, protective, industrial, educational, punitive.*