

має бути змістовно доповненою окремими статтями, у яких будуть чітко визначеними індивідуальна матеріальна відповідальність, матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем, матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником. По-третє, глава Кодексу законів про працю України [6, ст.375] «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин» буде відповідати своєму соціально-юридичному призначенню, якщо її зміст чітко визначимо: поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом, суб'єкти даного різновиду юридичної відповідальності, види матеріальної відповідальності, підставу і умови останньої, повний процесуальний порядок визначення і застосування такої до винної сторони трудового договору (контракту).

Наведене дозволяє віднести до основних різновидів матеріальної відповідальності наступні з них:

- індивідуальну матеріальну відповідальність;
- колективну матеріальну відповідальність;
- матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем;
- матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником;
- матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку;
- повну матеріальну відповідальність;
- підвищену матеріальна відповідальність.

Список літератури: 1. Трудове право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие/ Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 2. Трудове право. Учебник/ Под ред. О.В. Смирнова. М., 1998. 3. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990. 4. Советское трудовое право: Учебник/ Под ред. А.С. Пашкова, О.П. Смирнова. М., 1982. 5. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. Львів, 1996. 6. Кодекс законів про працю України // Право і практика. 2000. №1. 7. Конституція України //Преса України, 1997.

Надійшла до редколегії 05.05.03

Н.А. Колотік

ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Перехід суспільства і держави до ринкової економіки на порядок денний поставив питання посилення захисту трудових прав працівників, розробки й удосконалення ефективного механізму втілення їх в тканину суспільно-трудоких відносин. «Метою сучасного розвитку суспільства є утвердження прав людини, забезпечення гідних умов її життя, честі і гідності» [1, с.33]. Реальний захист прав людини належить до найгостріших проблем управлінської діяльності. В останні роки це питання є предметом серйозного наукового аналізу. Конституційне прагнення розвивати і зміцнювати демократичну державу неможливо реалізувати без утвердження в суспільній свідомості і соціальній практиці невідчужуваних прав і свобод людини, нормативного закріплення їх гарантій. Держава зобов'язана проявляти активність у забезпеченні прав людини, у створенні матеріальних, організаційних, соціальних, політичних та інших умов для найповнішого використання людиною своїх прав і свобод [2, с.15].

Конституція України [3, ст.141] визначає низку найважливіших прав у сфері реалізації громадянами України природного права на працю. Кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає собі або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів згідно із суспільними потребами. Кожний має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну платню не нижче від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (ст.43). Працюючі мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів (ст.44). Кожний працюючий має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій та виробництв (ст.45). Громадяни мають право на соціальний захист, яке охоплює право на забезпечення їх у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом (ст.46). Ці права конкретизовані у нормативних приписах Кодексу законів про працю України [4, ст.375]. Так, наприклад, у ст.5-1 даного кодифікованого нормативно-правового акта зазначається, що держава гарантує працездатним громадянам, котрі постійно мешкають на території України: вільний вибір виду діяльності; безоплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи та працевлаштування за покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до попередньо поданих заяв роботи за спеціальністю випускникам державних вищих навчальних закладів, професійних навчально-виховних установ; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи. У ст.16 Кодексу позначається, що умови колективного договору, які погіршують порівняно з діючим законодавством становище працівників, вважаються недійсними.

Однак замало проголосити права працівників, для їх забезпечення потрібна система науково обґрунтованих правових засобів та чітко злагоджених механізмів їх застосування й реалізації. Як зазначає Ю. Шемшученко, за Конституцією України утвердження і забезпечення прав людини є головним обов'язком держави. Щодо утвердження, то слід зазначити, що в Основному Законі дійсно закріплене широке коло особистих, соціально-економічних, політичних і культурних прав і свобод людини і громадянина у відповідності з міжнародними стандартами. Що ж до реального забезпечення відповідних прав і свобод, то тут є серйозні проблеми. Найбільш

важлива з них – це проблема гарантій цих прав і свобод. Вона передбачає у площині відносин тріади «громадянин, суспільство, держава». У цій тріаді інтереси громадянина є домінантою, яка опосередковує взаємодію правової держави і громадянського суспільства [5, с.13]. Після прийняття Конституції України, наголошує В. Князєв, стають актуальними питання створення механізму реалізації її положень, у тому числі й тих, що пов'язані з втіленням у життя передбачених нею прав, свобод та обов'язків. «Уявляється, що під таким механізмом треба розуміти сукупність різних гарантій і дій, процес, у результаті функціонування якого особи, які мають певні права, свободи та обов'язки, досягають певних благ, передбачених Конституцією України» [6, с.29].

У цьому ключі особливої ваги набувають проблеми реалізації й забезпечення трудових прав працівників, зокрема наукового дослідження сутності їх правового захисту, визначення ефективних засобів та гарантій такого захисту, відповідного удосконалення діючого законодавства про працю. Як справедливо відзначає Т. Маркіна, невизначеність у законодавстві та дослідженість в теорії трудового права проблеми способів захисту прав призводить до того, що той різноманітний та ефективний юридичний інструментарій, який напрацьовано у законодавстві та юридичній науці протягом тривалого часу, недостатньо використовується у законодавстві про працю. Це призводить до того, що в одних випадках трудове законодавство взагалі не передбачає жодних способів захисту прав, в інших – встановлені способи не можна оцінити як адекватні тим суспільним відносинам, на які вони впливають, а в окремих з них можливість застосування тих чи інших способів захисту прав взагалі залишається невизначеною [7, с.53]. Проголошені Конституцією України основні права і свободи громадян, встановлені окремими галузями права суб'єктивні права і обов'язки учасників правовідносин, підкреслює І. Лаврінчук, втілюються в об'єктивній реальності шляхом дотримання певних правил, порядку їх здійснення та захисту. Право за своїм змістом і призначенням вихідної юридичної категорії надає всім врегульованим ним суспільним відносинам певного процесуального характеру, регламентуючи поведінку їх учасників. «За правовою теорією процес реалізації права у вчинках людини набирає юридичного вираження у механізмі правового регулювання. Останній, як відомо, включає норми права, юридичні факти, правовідносини, суб'єкти права та їх права і обов'язки, а також правозастосовчу практику. Моделі їх поєднання та використання створюють специфічний процес дотримання і захисту правових можливостей осіб у кожній конкретній сфері функціонування суспільних відносин» [8, с.72].

Складність наукового пізнання соціально-юридичного явища «правовий захист трудових прав працівників» обумовлюється його багатогранністю, різнохарактерністю та багатоаспектністю. Зміст даного поняття складають такі елементи, як: юридичні гарантії, засоби захисту, охорона прав, форми правового захисту, забезпечення прав тощо. Усі ці категорії вживаються в науці трудового права і законодавстві про працю. Однак чіткого відмежування обсягу та змісту їх понять не має. Сьогодні не зрозуміло: ці

поняття синоніми чи різні категорії. Вважаємо, вирішення цієї проблеми не може чекати далі. Від правильного її вирішення залежить підвищення якості правового захисту трудових прав, свобод та законних інтересів працівників, які працюють на різних підприємствах, установах і організаціях.

Наслідком наукового невирішення даної понятійно-категоріальної проблеми є недосконалість діючого трудового законодавства. Плутанина в змісті таких категорій, як правовий захист працівників, юридичні гарантії, соціально-правовий захист, правова охорона трудових прав, невизначеність у змісті й обсязі цих понять з необхідністю призводить і до їх невизначеності у нормативно-правових актах, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. А ефективно не можна застосовувати будь-які заходи чи засоби не розуміючи, що вони собою уявляють і з чого складаються. Звідси, в Кодексі законів про працю України [4, ст.375] спостерігається фрагментарність і випадковість у їх використанні: вони безсистемно розпорошені у всіх главах цього кодифікованого нормативного акта. Вказуючи на це, ми маємо на увазі ті загальні вихідні моменти, які стосуються усіх правових інститутів галузі трудового права, і не торкаємось тих заходів, засобів і форм трудового захисту трудових прав працівників – останні й повинні знаходитись, з нашої точки зору, в межах того чи іншого структурного елементу галузевої системи трудового права України. Їх мета: забезпечити безперешкодну реалізацію прав працівників, які закладені в юридичну матерію певного правового інституту чи підінституту. Однак є багато питань у сфері правового захисту, які стосуються усіх або переважної більшості трудових прав працівників. Вони є немовби загальною частиною правозахисної системи щодо реалізації й забезпечення цих прав. Відтак, Кодекс законів про працю України [4, с.375] набагато виграв би у викладенні нормативного матеріалу як з точки зору юридичної техніки, так і з точки зору практичного застосування нормативних приписів, якщо б його структура була доповнена окремою самостійною главою за назвою «Правовий захист трудових прав працівників». Зміст зазначеної глави повинен містити статті, котрі чітко б вказували наступне: а) які категорії використовує трудове право в сфері захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин; б) поняття цих категорій; в) органи, метою і завданням яких є забезпечення трудових прав цих суб'єктів; г) стислий порядок звернення учасників суспільно-правових відносин до правозахисних органів. Водночас, така глава стала б системоутворюючою ланкою усього механізму правового захисту трудових прав, свобод та законних інтересів працівників.

Список літератури: 1. Олійник В. Конституційне право на свободу та особисту недоторканість: поняття та характерні риси // Право України. 2000. № 1. 2. Словська І. Механізм захисту прав людини – основоположний принцип сучасного українського конституціоналізму // Право України. 2001. № 9. 3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст.141. 4. Кодекс Законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст.375. 5. Шемшученко Ю. Конституція України і права людини // Право України. 2001. № 8. 6. Князев В. Конституційні гарантії прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в Україні // Право України.

1998. № 11. 7. Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю // Право України. 2002. № 2. 8. Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні // Право України. 2001. № 1.

Надійшла до редколегії 08.04.03

О.С. Мірошніченко

ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН

В історії розвитку людства земельні відносини завжди посідали особливе місце у системі суспільних відносин, що пов'язано з унікальними особливостями земельних ресурсів як необхідного для функціонування всіх галузей господарства засобу виробництва. Як будь-які важливі суспільні відносини, земельні відносини потребують правового регулювання, а для того, щоб регулювати, треба знати, що являє собою об'єкт регулювання. Проблема визначення сутності земельних відносин є однією з головних у сфері земельних правовідносин, вона має не тільки теоретичне, але й суттєве практичне значення, оскільки аналіз цих відносин сприятиме правильному застосуванню діючого законодавства України.

Питання про визначення земельних відносин в праві не є новим, оскільки було предметом вивчення багатьох юристів як у минулому (праці Г.О. Аксеньонка) [1], так і сьогодні (праці М.В. Шульги) [2]. Проте слід при цьому зауважити, що існуюча на сьогоднішній день спеціальна література з питань земельних відносин не враховує тих еволюційних процесів, які зараз відбуваються в українському суспільстві, частково застаріла і не відображає змін чинного земельного законодавства. Так, наприклад, земельні відносини зазвичай розглядалися однобічно, як суспільні відносини, основу яких складає державна власність на землю [3, с.4].

В сучасних умовах, у зв'язку із земельним реформуванням (значним досягненням якого стало встановлення множинності форм власності на землю), характер та зміст земельних відносин зазнав суттєвих змін. Тому метою нашого наукового пошуку є:

- 1) аналіз цих суспільних відносин через надання їх класифікації та розгляд форм земельних відносин;
- 2) надання такого визначення земельних відносин, яке б найповніше розкривало їх зміст та відповідало діючому законодавству.

Нові засади земельних відносин було закладено Земельним кодексом України 2001 року (далі ЗК України) [4]. В цьому плані важливе теоретичне навантаження має ст.2 ЗК України «Земельні відносини», яка подає поняття земельних відносин, розуміючи під ними суспільні відносини щодо володіння, користування і розпорядження землею [4]. Прийняття подібної статті повинно було раз та назавжди вирішити проблему щодо визначення земельних відносин. Але, на жаль, по суті законодавець обмежив земельні відносини лише відносинами власності, тобто також дав однобічне, неповне визначення. Проте земельно-правовими нормами, які містяться у главах 14 та 15 ЗК України, розрізняються самостійні права на землю: право власності на землю (це право володіти, користуватися та розпоряджатися