

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Н. Д. ГЕТЬМАНЦЕВА,
І. Г. КОЗУБ

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ **(ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА)**

Навчальний посібник

Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України



Чернівці
Чернівецький національний університет
2013

УДК: 349.2(477(075.8))
ББК: 67.9(4УКР)305я73
Г 449

Гриф надано Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України
(лист №1/11-782 від 29.01.2013 р.)

Рецензенти: доктор юридичних наук, професор

Пилипенко Пилип Данилович,
завідувач кафедри трудового, аграрного і екологічного
права Львівського національного університету ім.І.Франка;
доктор юридичних наук, професор
Хуторян Наталія Миколаївна,
провідний науковий співробітник відділу
проблем цивільного, трудового і підприємницького
права інституту держави і права
ім. В.М.Корецького НАН України, член-кореспондент
Академії правових наук України;
Патрюк Микола Васильович,
заступник секретаря Судової палати
у цивільних справах Верховного суду України

Гетьмацева Ніна Дмитрівна, Козуб Ірина Георгіївна
Г 449 Трудове право України (Загальна частина). Навчальний посіб-
ник. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2013. – 312 с.
ISBN

Викладений матеріал являє собою курс трудового права України. Це видання орієнтує на одержання впорядкованих знань, необхідних для фахівців-правознавців у їх майбутній практичній діяльності. Вивчення матеріалу дозволить читачеві опанувати теоретичні основи знань і певні практичні навички в сфері застосування законодавства про працю, навчитись використовувати їх у різних життєвих ситуаціях, що вимагає прийняття юридичних грамотних рішень.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів юридичних вищих навчальних закладів, практичних працівників, а також усіх тих, хто цікавиться проблемами трудового права.

ББК: 67.9(4УКР)305я73

ISBN

© Чернівецький національний
університет, 2013

© Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г., 2013

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
РОЗДІЛ 1. Предмет, метод і система трудового права	9
1.1. Предмет трудового права	9
1.2. Метод трудового права	20
1.3. Функції та завдання трудового права	32
1.4. Система трудового права	35
1.5. Місце трудового права в системі права	37
1.6. Сфера дії норм трудового права	43
РОЗДІЛ 2. Принципи трудового права	50
2.1. Поняття та значення принципів трудового права ...	50
2.2. Класифікація принципів трудового права та їх зміст	54
РОЗДІЛ 3. Джерела трудового права	73
3.1. Поняття джерел трудового права та їх відмежування від форми права	73
3.2. Особливості джерел трудового права та їх класифікація	89
3.3. Конституція України – основне джерело трудового права	96
3.4. Кодекс законів про працю – джерело трудового права	108
3.5. Закони України – джерело трудового права	111
3.6. Підзаконні акти – джерело трудового права	114
3.7. Нормативні угоди і договори в системі джерел трудового права	117
3.8. Локальні правові акти: поняття, особливості та класифікація	119
3.9. Місце судової практики в системі джерел трудового права	122
3.10. Міжнародні договори і угоди – джерело трудового права	124

РОЗДІЛ 4. Суб'єкти трудового права	145
4.1. Загальна характеристика суб'єктів трудового права та їх класифікація	145
4.2. Фізичні особи – суб'єкт трудового права.....	148
4.3. Юридичні особи – суб'єкт трудового права.....	166
4.4. Професійні спілки – суб'єкт трудового права.....	168
4.5. Трудовий колектив – суб'єкт трудового права.....	189
4.6. Організації роботодавців – суб'єкт трудового права	203
РОЗДІЛ 5. Трудові правовідносини	224
5.1. Поняття, ознаки й класифікація трудових правовідносин.....	224
5.2. Трудові правовідносини між працівником і роботодавцем: зміст, підстави виникнення, зміни та припинення.....	231
5.3. Правовідносини по забезпеченню зайнятості й працевлаштуванню.....	243
5.4. Організаційно-управлінські правовідносини	248
5.5. Правовідносини по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та охорони праці.....	251
5.6. Правовідносини по матеріальній відповідальності сторін трудового договору	254
5.7. Правовідносини по вирішенню трудових спорів ..	256
РОЗДІЛ 6. Соціальне партнерство у сфері соціально-трудових відносин	261
6.1. Поняття та сутність соціального партнерства	261
6.2. Поняття та сутність соціального діалогу.....	266
6.3. Поняття колективного договору, його сторони та зміст.....	271
6.4. Соціально-партнерські угоди: поняття, види, сторони та зміст	279
6.5. Порядок укладення колективного договору, угоди	282

6.6. Види та підстави відповідальності за порушення законодавства про колективні договори й угоди.....	288
--	-----

РОЗДІЛ 7. Зайнятість населення.....	293
7.1. Засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.....	293
7.2. Поняття зайнятого населення.....	300
7.3. Професійна орієнтація та професійне навчання населення.....	303
7.4. Заходи щодо забезпечення зайнятості населення..	307

ПЕРЕДМОВА

Трудове право, як і будь-яку іншу галузь права, випробовують великі труднощі. Вони насамперед обумовлені двома основними причинами – економічною ситуацією в країні та фундаментальними недоліками самого права. До фундаментальних недоліків слід віднести помилкову орієнтацію права на виробництво, а не на працівника, незахищеність і відсутність необхідних правових гарантій, несвоєчасні виплати заробітної плати, низький рівень умов праці, слабкість механізму захисту трудових прав при масових звільненнях працівників, обмеження в більшості випадків договірному регулюванні рамками державного, ріст безробіття, котрий призводить у ряді регіонів і галузей економіки країни до гострих соціальних конфліктів, формально встановлений рівень ряду гарантій в сфері праці, не отримує реального підтвердження. Кожен із цих недоліків є серйозним сам по собі, але взяті разом, вони якраз і створюють ту кризову ситуацію, котра виникла в трудовому праві. Без її аналізу неможлива розробка нової концепції трудового права.

Нинішній КЗпП України відстав від вимог життя, про що свідчить практика і на що неодноразово підкреслювалось у науковій літературі. Саме прийняття нового КЗпП України та на його основі ряду законів про працю, повинні вирішити ті конкретні правові проблеми, що накопичилися за останні роки. Саме зараз, як ніколи, пошук повинен бути направлений передусім на формування наукової бази правової політики в сфері праці, на розробку концепції трудового законодавства. Щоб не помилитися на практиці, необхідна високоякісна теорія.

Нинішня роль і значення трудового законодавства відображають зміни у суспільній свідомості, які відбулися протягом декількох століть, зокрема, в оцінці ролі праці. В даний час трудове право – невід’ємна частина правової структури країн з ринковою економікою. Воно є гнучким інструментом держави, причому широкого спектра дії і багаточільового призначення, соціальним амортизатором, що представляє велику цінність з

точки зору забезпечення соціального миру, нормального функціонування виробництва та суспільства в цілому. Одне із завдань трудового права заключається в тому, щоб забезпечити правові умови для узгодження інтересів працівника, роботодавця і держави, забезпечити впорядкування і регулювання ринку робочої сили, оптимальні умови її виробничого використання, гармонізацію соціальних відносин. Тому розвинута система трудових норм – це необхідна умова ефективного використання людських ресурсів, зростання продуктивності праці, культури праці, ефективності та стабільності економіки в цілому. Все це вимагає, перш за все, підготовки висококваліфікованих юридичних кадрів, які б забезпечили як якісну розробку законів, так і правильне застосування їх на практиці. Дана обставина викликає необхідність глибокого вивчення основних правових понять, категорій та конструкцій трудового права в умовах формування в Україні ринкової економіки.

Пропонований навчальний посібник призначений для студентів, що навчаються у вищих навчальних закладах. Він побудований у відповідності з новою програмою курсу «Трудове право», підготовленою на кафедрі цивільного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича. До кожної теми навчального посібника, подані список основної і додаткової літератури, перелік основних нормативних правових актів, станом на 1 вересня 2012 р., а також конкретні завдання.

Дане видання дозволить читачеві перш за все опанувати теоретичні основи знань і набути необхідні практичні навички у застосуванні законодавства про працю, розкрити роль трудового права у вирішенні завдань соціального й економічного розвитку суспільства, навчитись використовувати набуті знання у різних життєвих ситуаціях, а це в свою чергу вимагає прийняття юридично грамотних рішень та кваліфікованого правозастосування.

Навчальний посібник буде корисним як для науковців, аспірантів, здобувачів, студентів юридичних вищих навчальних закладів, так і для практичних працівників, а також всіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

Автори висловлюють глибоку вдячність рецензентам: П.Д. Пилипенку – доктору юридичних наук, професору; Н.М. Хуторян – доктору юридичних наук, професору; М.В. Патрюку – заступнику секретаря Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України за критичну оцінку роботи та висловлені зауваження і рекомендації.

РОЗДІЛ 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД І СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Предмет трудового права

Праця – одна з найнеобхідніших умов існування не лише людини, а й суспільства в цілому. В історії людства види праці були багатогранними, оскільки безпосередньо зумовлювалися досягнутим рівнем розвитку виробничих сил і відповідали рівню соціально-економічних відносин. Тобто вид праці є не чим іншим, як проявом відповідного способу, типу зв'язку виробничих сил, що виникають у процесі виробництва. Саме спосіб поєднання робочої сили із засобами виробництва детермінує у свою чергу як характер організації і управління працею, з одного боку, так і характер присвоєння результатів праці – з іншого. В результаті цього підневільна, кріпосна праця зосталася в минулому, а адекватно відображаючі сучасні виробничі відносини, види праці отримали загальне поширення і легальне закріплення. Так, проявом економічного зв'язку виробничих сил є праця, заснована на вільному використанні людиною своїх здібностей та свого майна для підприємницької та іншої не забороненої законом діяльності. Характерними ознаками цього виду праці виступають: самоорганізація трудового процесу; самоуправління своєю працею; самостійне привласнення результатів своєї праці. Це цілком закономірно, оскільки вільне використання людиною своїх трудових здібностей і свого майна для свого ж виробництва неможливе без власної організації трудового процесу та самостійного управління працею. Привласнення результатів своєї праці носить самостійний характер, бо засоби виробництва не відокремлені від працівників. Причому при індивідуальній праці організація, привласнення результатів праці здійснюються працівником індивідуально, а при колективній праці (в кооперативі, господарському товаристві) – за погодженням між працюючими власниками.

Розподіл результатів праці між роботодавцем і працівниками спричинений відокремленням існуванням виробничих сил, які поєднуються тільки для виробництва. Договірний же характер розподілу визначається свободою трудового найму. Нормативний компонент договірного розподілу викликаний тим, що держава встановлює мінімальний розмір оплати праці найманих працівників. До того ж представниками працівників і роботодавців укладаються угоди (генеральні, галузеві, регіональні), а на рівні підприємства – приймаються локальні правові акти, що регулюють оплату праці найманих працівників.

Ведучи мову про дані види праці, можна зазначити таке: суттєві ознаки першого виду праці вказують, що цей вид праці саморегульований – він здійснюється і регламентується відповідно до волі та влади самого працівника; другий вид праці – «праця за наймом» – породжує суспільно-трудові відносини, котрі потребують нормативно-правового регулювання. Дані поняття відображають суттєві риси, властивості видів праці як базової моделі правового регулювання трудових відносин, виходячи із характеру економічного зв'язку робочої сили з факторами виробництва. У літературі використовуються й інші поняття, наприклад, «самостійна» і «несамостійна» праця. Дані поняття певною мірою відображають характер економічного зв'язку виробничих сил, але крізь призму управління працею та її організації. Разом з тим характер організації та управління працею, безспірно, є істотною ознакою, але тільки однією із трьох суттєвих ознак того чи іншого виду праці.

При всіх поширених способах виробництва завжди була присутня саморегулююча (індивідуальна) праця у вигляді приватної. В сучасних економіко-розвинутих країнах домінує здійснення праці за наймом. Причому чим вищий рівень економічного розвитку країни, тим більша частина сукупного продукту виробляється на основі найманої праці. Але це не виключає можливість застосування саморегулюючої праці.

Саморегулююча праця і праця за наймом як види праці знайшли своє реальне утвердження й поширення в сучасному суспільному виробництві. Саморегулююча праця включає в себе кілька різновидів (праця членів кооперативу, праця учасників господарських товариств, приватна праця), що безпосередньо зобумовлені формами концентрації приватного капіталу. Тобто кожен із різновидів саморегулюючої праці відповідає конкретно легально визнаній формі концентрації приватного капіталу. Кожному різновиду саморегулюючої праці властиві тільки його конкретні засоби, способи організації та управління працею, а також розподіл її результатів.

На відміну від саморегулюючої праці, «найманій праці» властиве правове регулювання, що поєднує в собі нормативне і договірне правове регулювання. В умовах домінування даного виду праці в суспільному виробництві будь-якої країни, держава змушена втручатися у відносини сторін, визначати в нормативному порядку основні умови здійснення праці за наймом і закріплювати мінімальні гарантії у сфері праці. Саме тому воля роботодавця є самостійним джерелом регулятивної діяльності тільки процесу праці працівників, а умови реалізації праці обумовлюються сторонами з урахуванням нормативних вимог. В результаті цього для здійснення відносин з реалізації права на робо-

ту громадян має важливе значення співвідношення способів правового регулювання: договірною, при якому врахування інтересів найманого працівника і роботодавця досягається безпосереднім узгодженням волі сторін; державною, при якому інтереси роботодавця і працівника опосередковуються волею держави. Воля останньої виражається в нормативному вигляді та пропонується сторонам як певна модель поведінки.

Договірний спосіб регулювання трудових відносин покликаний виражати приватно-правовий спосіб регулювання відносин трудового «найму», виступаючи при цьому засобом захисту приватних інтересів сторін трудового договору, з одного боку, а з іншого – обмежувати необґрунтоване втручання держави в соціально-трудові відносини.

Нормативний спосіб регулювання трудових відносин повинен відповідати критерію публічності, коли в нормах законодавства про працю виражались би не інтереси тої чи іншої соціальної групи, а соціально-значущі інтереси суспільства. При саморегулюючій праці економічні інтереси працівників-учасників, формування майнового елемента господарського суб'єкта безпосередньо визначають їх волю при здійсненні праці, включаючи і регулятивну діяльність. При здійсненні праці за наймом воля працівника є передусім об'єктом правової взаємодії, оскільки трудовий договір може існувати в умовах певної правової регламентації, і лише у випадках встановлення умов договору, що не підлягають правовій регламентації, воля працівника виступає джерелом регулятивної діяльності, поряд з волею роботодавця.

Розвиток виробничих відносин суспільства базується на поділі праці як умові підвищення продуктивності та якості праці. Саме глибокий і економічно доцільний поділ праці у виробництві приводить до диференціації підприємств на великі, середні і малі та слугує формуванню специфічних виробничих комплексів, де взаємно доповнюють один одного виробництва, засновані на «найманій» та саморегулюючій праці. Сучасні тенденції природного поділу праці у виробництві та в суспільних відносинах слугують розширенню сфери застосування найманої праці, передусім за рахунок розвитку правових форм приватної власності. Саме потреби та інтереси людини спонукають її до виконання трудової діяльності. Трудова діяльність у різних її проявах є саме тим фундаментом, на якому побудоване суспільство та суспільні відносини, що є проявом життєдіяльності останнього. І усвідомлення цього спричинило визнання права на працю природним, тобто таким, наявність якого зумовлена самою природою людини й не залежить від визнання його державою та законодавчого закріплення. Тому досліджуючи становлення та розвиток права на працю, можна судити про

еволюцію самого суспільства. І в такому аспекті дослідження будь-яку суспільно-корисну діяльність, яка підлягає правовому регулюванню, можна назвати працею. Проте потреба в правовому регулюванні праці виникла набагато пізніше, ніж усвідомлення життєвої необхідності самої праці. Так, первіснообщинна, рабовласницька чи феодална суспільно-економічні формації не мали потреби в правовому регулюванні праці чи тих відносин, що виникали у разі реалізації людиною своєї здатності до праці (пізніше, такі відносини отримали назву «трудові»). Така потреба виникла зі становленням капіталістичного способу виробництва.

Разом з тим, будь-яку трудову діяльність людини можна розглянути з двох точок зору: з погляду її природного змісту, що виявляється у функціональній характеристиці дій індивіда; і з соціальної точки зору, що розглядає суспільну взаємодію людей у процесі праці. Соціальна і природна сторони трудової діяльності розкривають суть одного явища, тому говорити про їх відокремленість неправомірно. З даного приводу О. В. Кузьменко зазначає, що природний зміст праці виражається в технології процесу праці й регулюється, перш за все, відповідними техніко-організаційними нормами. Соціальна сторона праці більшою мірою відображає її роль та місце в суспільному механізмі та знаходиться переважно у сфері правового регулювання¹. Водночас природна сторона трудової діяльності впливає на особливість правового регулювання праці і є одним із критеріїв його диференціації. Зокрема, таким критерієм є складність виконуваної роботи, яка впливає на розмір заробітної плати (згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», ч. 2 ст. 94 КЗпП України).

При цьому, говорячи про трудову діяльність як прояв реалізації права на працю, не потрібно забувати про те, що вона підлягає правовому регулюванню нормами, що належать до різних галузей права. Залежно від мети такої діяльності та мети і об'єкта самого правового регулювання це можуть бути: цивільне право, адміністративне, трудове та ін. Тому доцільно при визначенні предмета правового регулювання визначати й об'єкт останнього.

Із загальної теорії права відомо, що предмет правового регулювання будь-якої галузі права характеризується наявністю певного кола суспільних відносин. І саме предмет є тим визначальним критерієм, згідно з яким відбувається поділ права на галузі. Хоча в загальній тео-

¹ Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: системно-юридический анализ: дис. на соиск. ученой степ. канд. юрид. наук; спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения.» / А.В. Кузьменко. – СПб., 2002. – С. 35.

рії права існує неоднозначна позиція з приводу останнього. Так, одні науковці як критерій називають предмет і метод правового регулювання, інші – тільки предмет. Однак, метод правового регулювання не може служити первинним та визначальним критерієм, за яким можна судити про належність певного кола суспільних відносин до відповідної галузі права. Адже метод правового регулювання безпосередньо залежний від тих відносин, які врегульовує. Навіть історично спочатку існували відносини, а потім вже їх намагались якось врегулювати. І способи та засоби такого врегулювання обиралися різні, залежно від стадії еволюції спочатку самого суспільства, а згодом держави і права. Саме суспільні відносини диктують спосіб чи їх сукупність і засоби їхнього врегулювання, нарівні з генетичною залежністю дитини від батьків (роль «дитини» тут відіграє саме метод правового регулювання). Метод же правового регулювання – це сукупність способів і засобів, прийомів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання певного кола суспільних відносин. Наголосимо, саме від останнього залежить перше, а не навпаки.

П. М. Рабінович з даного приводу влучно зазначає, що первинним і визначальним чинником об'єднання юридичних норм у галузі є предмет правового регулювання, який начебто «веде» за собою метод, і як регулювати залежить від того, що слід регулювати¹.

Стосовно ж предмета трудового права України, то в узагальненому вигляді він формулюється як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, до якого входять також відносини, що тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення існування останніх. Такими є відносини з працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці².

Предмет трудового права науковці визначають і як суспільні відносини, що виникають безпосередньо при застосуванні праці найманих працівників у виробничій чи іншій діяльності, а також інші, тісно

¹ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави / П.М. Рабінович. – К., 1994. – С. 95.

² Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – С. 20.

пов'язані з ними, суспільні відносини¹. При цьому суспільні відносини, що складають предмет трудового права, класифікують:

- залежно від властивостей і характеру праці, а також ступеня реалізації інтересів працівників на:

1) відносини, що виникають у результаті реалізації здатності до праці (з працевлаштування, власне трудові правовідносини, відносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації);

2) правовідносини, що забезпечують охорону й розвиток трудової діяльності робітників і службовців (між профспілковим органом та роботодавцем щодо участі в управлінні підприємствами, установами, організаціями і встановленню умов праці, по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці, відносини по соціальному страхуванню працівників);

3) відносини, що виникають у результаті неналежного виконання трудових обов'язків (що виникають у разі вчинення дисциплінарного проступку, по відшкодуванню матеріальної шкоди, спричиненої працівником підприємству, відносини по відшкодуванню підприємством шкоди, спричиненої здоров'ю працівника);

4) процесуальні відносини у сфері трудового права².

- залежно від суб'єктного складу і способу регулювання на: а) індивідуальні; б) колективні³.

На думку ж В.І. Прокопенка предметом трудового права України є суспільні трудові відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до праці у суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по матеріальному забезпеченню робітників та службовців у разі тимчасової або постійної втрати працездатності⁴.

Останнім часом чимраз більше розповсюджується точка зору згідно з якою трудове право України регулює відносини у сфері праці,

¹ Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / Под ред. В. В. Жернакова. – Изд-е шестое, переработанное и дополненное / Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2009. – С. 8.

² Процевский А. И. Предмет советского трудового права / Александр Иванович Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – С. 38 – 40.

³ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К.: Наукова думка, 1984.

⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С . 24.

що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі праці та виконанні роботи¹.

Отже, з погляду значної кількості науковців, структура предмета трудового права є досить неоднорідна. Проте основним ядром предмета трудового права називають правовідносини, що виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору, які називають «трудовими». Окрім вказаних трудових правовідносин, що виникають між зазначеними суб'єктами на підставі укладення трудового договору (контракту) чи на підставі обрання (призначення) на посаду та трудового договору (контракту), до предмета трудового права України включаються й інші відносини, що серед науковців прийнято класифікувати як такі, що передують, супроводжують або впливають з вищевказаних відносин. Стосовно зазначеного С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко слушно зауважують, що ця класифікація досить умовна, а тому деякі з відносин можуть одночасно належати до кількох видів, тобто як передувати, так і супроводжувати чи навіть впливати з трудових.

До правовідносин, що передують трудовим, прибічники даної класифікації відносять правовідносини із зайнятості та працевлаштування. До них можуть також належати правовідносини з приводу розгляду трудових спорів та нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Так, відповідно до ст. 232 КЗпП України, безпосередньо у районних, районних у містах, міських чи міськ районних судах розглядаються трудові спори про відмову у прийнятті на роботу; застосування законодавства про працю та ін. А це означає, що ще до виникнення власне трудових відносин, підставою для яких є укладення трудового договору, можливе порушення права людини на роботу, яке, відповідно до ст. 2 КЗпП України, забезпечується державою. Дані правовідносини також можуть належати і до правовідносин, що супроводжують і впливають з трудових.

Правовідносини з організації та управління працею, з приводу матеріальної відповідальності працівників, соціального партнерства та щодо встановлення умов праці належать до групи правовідносин, які отримали назву «такі, що супроводжують трудові».

До правовідносин, що впливають з трудових, окрім, як вказувалось раніше, правовідносин з приводу розгляду трудових спорів та нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, належать, на думку вчених-трудоників, правовідносини по відшкодуванню

¹ Прилипка С.М. Трудове право України: Підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – 3-тє вид., перероб і доп. – Харків: ФІНН, 2010. – С. 11.

шкоди, завданої здоров'ю працівника при виконанні ним своїх трудових обов'язків, відносини по виплаті соціальних допомог та ін.

Даний вид класифікації на сучасному етапі правового регулювання трудових відносин в Україні втрачає актуальність. А ось у Росії використання зазначеної класифікації прийнятна, з огляду хоча б на те, що ст. 1 Трудового Кодексу РФ називає відносинами, що врегульовується даним актом, трудові та інші безпосередньо пов'язані з ними відносини, на відміну від Проекту ТК України.

Окрім проаналізованої класифікації структури предмету трудового права, існують інші. Так, В. Скобелкін на основі критерію ролі та значущості правовідносин, що виникають у сфері застосування найманої праці, поділяє останні на основні, доповнюючі та супутні. На його погляд, основні трудові правовідносини виникають між роботодавцем і працівником з приводу надання та виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою. До доповнюючих автор відносить трудові правовідносини, які безпосередньо пов'язані з виконанням працівником трудових функцій (з організації і оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони життя і здоров'я працівників тощо). Супутні правовідносини являють собою комплекс взаємозв'язків з надання пільг, гарантій і компенсацій, які безпосередньо не пов'язані з трудовою діяльністю працівників, відносини, що виникають у процесі притягнення до матеріальної та дисциплінарної відповідальності, а також заохочувальні правовідносини¹. Саме така класифікація доречна в сучасних умовах. Проте критерієм такої класифікації на сьогодні повинна бути не наймана праця, а реалізація громадян права на роботу.

Отже, аналіз предмета трудового права здійснюється здебільшого через категорію «правовідносини». Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), прийнятий ще у 1971 році, хоч і оперує таким поняттям, як «трудова відносина», однак не надає його визначення, вказуючи лише на сферу дії норм трудового права. Варто зауважити, що і Проект Трудового Кодексу України не надає дефініції поняттю «трудова відносина». При цьому на основі аналізу його статей (зокрема, 1, 2, 6, 19 та ін.) можна прийти до висновків, що під останніми розуміються відносини щодо реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників;

¹ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М., 1999. – С. 127 – 132.

вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених Проектом Трудового Кодексу.

З указаного випливає, що терміном «трудові відносини» розробники Проекту визначили усе коло суспільних відносин, що входять до предмета трудового права. І таке явище зрозуміле з огляду на те, що сукупність відносин, що підлягають правовому регулюванню за допомогою норм трудового права, повинна носити назву – «трудові правовідносини», керуючись, принаймні, таким критерієм, як належність до відповідної галузі права норм, що врегульовують відповідні суспільні відносини. Таким чином, сукупність відносин, що врегульовуються нормами, наприклад, цивільного права, можна назвати «цивільно-правовими», адміністративного права – «адміністративними» і т.д. Хоча загальновідомо, що структура предмета вказаних галузей права, як і трудового права України, неоднорідна і включає, зокрема, якщо брати до уваги цивільне право, майнові й особисті немайнові правовідносини. Тому, для означення усієї сукупності суспільних відносин, що входять до предмета Трудового права України, потрібно використовувати термін «трудові правовідносини». На відміну від суспільних відносин, що складають предмет трудового права Росії. Терміном «трудові відносини» там позначаються лише відносини, що виникають між працівником і роботодавцем, всі інші відносини носять назву «безпосередньо пов'язані з трудовими», про що вже велася мова раніше. Вказане значно прояснює дискусію, яка ведеться серед науковців з приводу означення відносин, що входять до предмета трудового права, «трудовими». Загалом, думки вчених зводяться до наступного:

1) трудовими правовідносинами необхідно вважати тільки ті правовідносини, які виникають між роботодавцем та працівником. Саме ці правовідносини, на їх думку, опосередковують саму трудову діяльність, решта правовідносин пов'язана з ними, але безпосередньо трудовими не є.

При цьому науковці класифікацію відносин, що входять до предмета трудового права, роблять навколо самих трудових відносин, виокремлюючи їх в окремих вид;

2) трудовими правовідносинами є усі відносини, опосередковані нормами трудового права.

При цьому науковці, проводячи класифікацію відносин, що входять до предмета трудового права, здійснюють її в межах поняття «трудові правовідносини», позначаючи даним терміном усі правовідносини, що входять до предмета трудового права.

З огляду на те, що усі суспільні відносини, що врегульовані нормами трудового права, потрібно називати трудовими, більш прийнятно їх класифікація на основні, доповнюючі і супутні, яку свого часу запропонував В.Скобелкін. При цьому критерієм такої класифікації повинні виступати роль і значення цих відносин у структурі предмета трудового права України. А основним критерієм відмежування вказаних відносин від суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню іншими галузями права, слід назвати реалізацію права громадян на роботу, а не найману працю.

Щодо найманої праці зауважимо, що саме вона тривалий час була визначальним критерієм віднесення суспільних відносин до відносин, що входили до предмета трудового права, і на думку В. І. Прокопенка, об'єктом правового регулювання в трудовому праві виступають суспільні відносини, змістом яких є наймана праця¹. Дійсно, у наці радянського трудового права саме така точка зору переважала.

Характерними ж ознаками найманої праці називають:

- праця юридично несамостійна, а така, що протікає у рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або у окремого громадянина (фізичної особи);
- не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) власника;
- не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання у роботі вказівок та розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату;
- виконання роботи певного виду (трудової функції);
- трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, – на визначений строк;
- здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудоному колективі);
- виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);
- отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується;
- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника.

Однак суспільство і відносини, а тому і право та законодавство не є незмінними, і за сучасних ринкових відносин такий критерій як

¹ Прокопенко В.І. Вказ. праця. – С.23.

«наймана праця» втрачає свою актуальність. Такої ж точки зору дотримуються інші науковці¹.

Отже, в сучасних умовах основним критерієм, згідно з яким суспільні відносини можна віднести до числа відносин, що врегульовуються нормами трудового права, можна назвати реалізацію права громадян на роботу. Тому всі правовідносини, що входять до предмета трудового права України, можна поділити на:

- ті, що передують реалізації права особи на роботу (наприклад, відносини по працевлаштуванню та, у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, відносини з вирішення індивідуальних трудових спорів);

- відносини з безпосередньої реалізації права на роботу громадян (правовідносини між працівником і роботодавцем, що виникають на підставі укладення трудового договору, відносини з перепідготовки та підвищення кваліфікації, відносини щодо відповідальності роботодавців і працівників);

- ті, що зумовлені реалізацією права на роботу (відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, відносини з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів та ін.).

Залежно від суб'єктного складу всі трудові правовідносини можна поділити на: індивідуальні; колективні. З приводу наявності останніх (колективних трудових відносин) у структурі предмета трудового права серед учених-трудоваків велася тривала дискусія, суть якої полягала в тому, що одна група науковців стверджувала їх наявність у структурі предмета, інша ж – заперечувала, аргументуючи це тим, що колективних трудових відносин не існує, а існують колективні відносини. Як бачимо, в основному дискусія зводилась до того, що одні науковці як термін для означення суспільних відносин, що входять до предмета трудового права, використовувала загальний термін «трудова правовідносини», інша ж останнім поняттям позначала лише відносини, що виникали між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору. Проте з прийняттям Проекту ТК України така дискусія має себе вичерпати, оскільки Книга Шоста Проекту носить назву «Колективні трудові відносини» і саме їхньому регулю-

¹ Напр., Каплина Г.А. Трансформация содержания понятия «наемный труд» в современных условиях / Г.А. Каплина // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 443 – 448. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10kgavcu.>; Ткаченко Г. Ю. Трансформация ценностного сознания рабочего класса современной России : дис. на соиск. учен. степ. канд. социол. наук : 22.00.06 / Г. Ю. Ткаченко. – Ростов н/Д., 2004. – 171 с.

ванню присвячена. До останніх, зокрема, відносять відносини із соціального діалогу, розгляду колективних трудових спорів та ін.

Об'єктом правового регулювання трудового права виступають суспільні відносини, змістом яких є робота. Предметом трудового права України є суспільні відносини, які складаються у зв'язку із реалізацією особою права на роботу, що врегульовуються нормами трудового права. Такі відносини називаються трудовими і до їх числа належать, зокрема, відносини: щодо реалізації права на працю; працевлаштування; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та ін.

1.2. Метод трудового права

Розвиток суспільних відносин, що входять до предмета правового регулювання тієї чи іншої галузі права, веде до того, що предмет правового регулювання звужується або, навпаки, розширюється. Тому характеризувати способи регулювання відносин, які входять до предмета галузі права, як незмінні немає достатніх підстав.

Так само як і пізнати право об'єктивно неможливо, не можна надати єдине поняття права, правового регулювання, а у зв'язку із цим методу правового регулювання певного кола відносин, який має завжди визначену мету. І в даному випадку правове регулювання трудових відносин не виняток. Така мета досягається за допомогою засобів, які в обов'язковому порядку повинні визнаватися як правові. Сукупність визначених правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових відносин, притаманна відповідному способу правового регулювання останніх.

Загалом, загальновідомо, що способами регулювання правовідносин є державний і договірний, або імперативний і диспозитивний. Залежно від кола відносин, що врегульовуються, використовують один з них або їхнє поєднання. Для трудового права характерне поєднання /співвідношення/ державного, договірного й індивідуально-договірного способів регулювання трудових відносин. Хоча і деяким іншим галузям властиве таке поєднання /співвідношення/, саме в трудовому праві воно виражене найяскравіше і вказує на особливість його методу.

При цьому централізованому і договірному способу регулювання трудових відносин властива сукупність первинних способів впливу

на поведінку людей з переважанням більш притаманного даному виду регулювання, які встановлюються за допомогою норм трудового права. Такими способами є: дозвіл, наказ, заборона і рекомендації.

При усій сукупності існуючих засобів та способів правового регулювання, метод галузі права один. З даного приводу О. І. Процевський наголошує, що за своїм основним змістом метод галузі права один, але його окремі елементи можуть бути ускладнені. Коли дане ускладнення стосується всієї або переважної більшості типових елементів методу, це свідчить про зміну самої природи суспільних відносин, що регулюються даною галуззю права¹. Іншими словами, метод зобумовлений самою природою тих відносин, що входять до предмета регулювання даної галузі, про що вже йшла мова у попередньому параграфі. Підкреслюючи комплексний характер методу трудового права, Р. З. Лівшиць наголошував, що на метод правового регулювання впливають різні фактори: природа відносин, що ним регулюються, роль і місце держави в суспільстві, історичні традиції, рівень культури, правова система тощо. Але головна роль у визначенні методу регулювання належить природі відносин, що регулюються, і ролі держави. Оскільки трудові відносини як предмет правового регулювання включають три елементи: майновий, управлінський і охоронний, то й особливості кожного елемента впливають на метод трудового права. В майнових відносинах переважає диспозитивне регулювання, в управлінських і охоронних – імперативне регулювання. Відповідно, вказує автор, метод трудового права включає диспозитивне й імперативне регулювання².

Не менш важливий вплив на метод участі держави в регулюванні трудових відносин. А саме: який характер норм законодавець заклав у коло відносин, що складають предмет даної галузі. Так, Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року передбачає два способи правового регулювання: державний та договірний (розділ II, III).

Як бачимо, законодавець у такому інституті, як оплата праці, заклав як імперативні, так і диспозитивні норми, а отже, поєднав два способи правового регулювання оплати праці – державний і договірний. Саме через наповненість деяких інститутів імперативними і дис-

¹ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1972. – С. 109.

² Трудовое право России / [Лившиц Р.З., Орловский Ю.П., Глазырин В.В. и др.]; под.ред. Р.З.Лившица и Ю.П. Орловского. – М.: ИНФРА. М. – НОРМА, 1998. – С. 26 – 27.

позитивними нормами, в теорії трудового права вказують на таку рису методу, як поєднання централізованого і локального регулювання – за рівнем регулювання та поєднання державного і договірнього регулювання – за характером регулювання¹.

У визначенні способів правового регулювання як складових методу трудового права важливе місце відводиться меті. Мета законодавства визначає ті правові засоби (способи), за допомогою яких дана мета досягається. В залежності від характеру мети розрізняються державний (централізований) і договірний (локальний) способи правового регулювання.

Наприклад, держава, будучи правовою, демократичною, соціальною державою, намагається втілити міжнародні стандарти оплати праці в національне законодавство, з цією метою приймає імперативну норму щодо мінімальної заробітної плати – як державної гарантії. Саме завдяки засобам (способам) реалізована мета набуває об'єктивності, визначеності та конкретності. Тому для реалізації мети необхідні відповідні засоби (способи). Як зазначав Д. А. Керімов, саме засоби виступають зв'язуючою ланкою між суб'єктом мети і об'єктом його діяльності, спрямованої на досягнення певного результату. Без засобів мета нереальна, нездійсненна, як і при відсутності мети існуючі засоби не приводять до якого-небудь результату². Приймаючи законодавчий акт, законодавець формулює мету прийняття даного закону в преамбулі. Як бачимо, мета, засоби, способи відносно єдині, мають системний характер. Метод є правовою категорією, а системність – однією із рис категорій. Категорії є засобами пізнання, відображають об'єктивно існуючі явища в їх динаміці та тісному взаємозв'язку, що і передбачає їх системність. При цьому мета законодавства носить нормативний характер і забезпечується примусовою силою держави. Звідси ще одна риса методу трудового права – специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків.

Однак одних наявних способів, засобів, мети недостатньо для досягнення результату. Необхідна діяльність суб'єктів (у даному випадку – трудового права), які використовують правові засоби (весь правовий інструментарій) для об'єктивізації правової мети у відносинах, що регулюються. Зі зміною політичної, економічної ситуації в країні,

¹ Трудовое право России / [Лившиц Р.З., Орловский Ю.П., Глазырин В.В. и др.]; под ред. Р.З.Лившица и Ю.П. Орловского. – М.: ИНФРА. М. – НОРМА, 1998. – С. 27.

² Керимов Д.А. Методология права / Керимов Д.А. – М.: СГУ, 2008. – С. 279.

запровадженням різних організаційно-правових форм господарювання, викликаних уведенням різних форм власності, з'являються нові суб'єкти трудового права (наприклад: фізичні особи – роботодавці, організації роботодавців (об'єднання)). Статус суб'єктів трудового права наповнюється новим змістом (наприклад: соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях), це у свою чергу впливає на характер норми, а отже, перевагу певного способу правового регулювання – державного (централізованого) чи договірнього (локального). У зв'язку з цим зміст методу «ускладнюється», наповнюючись новими елементами. Коли ускладнення стосується всіх або переважної більшості типових елементів методу, це свідчить про зміну самої природи суспільних відносин, що регулюються даною галуззю права¹. Так з'являється нова риса методу трудового права – врегулювання прав та інтересів роботодавців, найманих працівників – від імені їх представників на основі соціального партнерства; представництво і захист найманих працівників професійною спілкою. Разом з тим, без врахування загальних засад, на яких формується українське трудове право, зазначає П.Д. Пилипенко, ми не зможемо ні належно його тлумачити, ні ефективно застосувати його норми².

Мова йде про принципи права, які, як правило, завжди виражені нормативно. Відображаючись у змісті права, принципи здійснюють регулятивний вплив на суспільні відносини, що складають предмет регулювання трудового права. Даний вплив проявляється як у тлумаченні норми, так і в безпосередній дії принципу – за відсутності норми – через аналогію права. Принципи є працюючими, динамічними засадами трудового права, вони слугують основою галузі права як системи норм і у зв'язку з цим є основою (проявом) методу, за допомогою якого відбувається регулювання суспільних відносин³. Отже, складовою правового інструментарію, що входить у зміст методу трудового права є принципи правового регулювання. А отже, наступна риса методу трудового права – єдність і диференціація правового регулювання праці.

Разом з тим, слід зазначити, що тільки здатність до правового регулювання наділяє правові способи, засоби, прийоми цілісністю, а не просто механічною сумою певних елементів. Правове регулювання

¹ Процевський О.І. Вказ. праця. – С. 109.

² Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / Пилипенко П.Д. – Львів : Видавничий центр Львів нац. ун-ту імені І.Франка, 1999. – С. 57.

³ Гетьманцева Н.Д. Принципи трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – Чернівці : Черн. нац. ун-т, 2009. – Вип. 492: Правознавство. – 2009. – С. 61.

трудовах відносин не може забезпечити ні один із елементів методу самостійно, воно здійснюється одночасно всіма його компонентами в їх органічному взаємозв'язку і завдяки цим зв'язкам. Тому, визначаючи метод правового регулювання необхідно визначати його не як сукупність ..., а як **систему**.

Отже, виходячи з вищесказаного, метод правового регулювання трудових відносин можна визначити як систему юридичного інструментарію (способів, засобів, прийомів) за допомогою яких здійснюється регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, відповідно до мети і завдань трудового права.

Для характеристики явища визначальним також є з'ясування його ознак. Тому детальніше звернімо увагу на ознаки методу правового регулювання трудових відносин. В теорії права загальноприйняті такі ознаки методу правового регулювання, що характеризують:

- 1) порядок виникнення, зміни та припинення правовідносин;
- 2) правовий стан учасників правовідносин;
- 3) характер встановлення прав і обов'язків;
- 4) засоби забезпечення виконання обов'язків.

Зупинимось детальніше на основних характеристиках методу правового регулювання трудових відносин.

1. Трудові правовідносини виникають, змінюються та припиняються на підставі юридичних фактів, серед яких переважають дії. При цьому у трудовому праві більшість правових наслідків встановлюється в результаті дії не окремих юридичних фактів, а юридичних складів. Оскільки ядро предмета трудового права складають трудові відносини, що виникають між працівником та роботодавцем, підставою їх виникнення є трудовий договір. Проте для виникнення трудових відносин з окремими категоріями працівників (наприклад, державними службовцями, науково-педагогічними працівниками) необхідна не лише наявність трудового договору, хоча він є обов'язковим юридичним фактом, що зумовлює виникнення вказаних правовідносин, а й обрання на посаду, призначення на посаду, рішення конкурсної комісії про перемогу в конкурсі кандидата на заміщення вакантної посади та ін. Тому можна стверджувати, що трудові відносини між працівником та роботодавцем виникають переважно на підставі договору (контракту). При цьому трудовому праву притаманний принцип свободи трудового договору, який означає, що ніхто не може бути змушений до укладення трудового договору, сторони вступають у трудові правовідносини на основі вільного волевиявлення.

Серед усього кола трудових відносин, що складають предмет трудовою права, існують й такі, яким притаманний дещо імперативний порядок їх можливого виникнення. Так, Закон України «Про зайнятість населення» визначає коло осіб, які не достатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Тому держава надає їм додаткові гарантії захисту та працевлаштування, сутність яких полягає в тому, що на кожному підприємстві, установі та організації, а також у фізичних осіб – роботодавців встановлюється квота та броня робочих місць для їх працевлаштування. Роботодавці, що не працевлаштовують таких осіб на вказані робочі місця, несуть адміністративну відповідальність. Тому наявність вільного волевиявлення у роботодавця на укладення трудового договору з особами, що потребують соціального захисту, не завжди може бути присутня.

Окрім того, на кожному підприємстві, установі, організації укладаються колективні договори з метою врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

2. У правовідносинах, що виникають на підставі трудового договору, сторони знаходяться у рівному становищі. Тобто вони не рівні, а рівноправні, що характеризуються не однаковістю прав та обов'язків, а наявністю такого комплексу прав та обов'язків, а також гарантій реалізації наданих прав, що дозволяють сторонам рівною мірою їх реалізовувати.

Укладаючи трудовий договір, особа на підставі власного волевиявлення вступає у такі правовідносини, в яких вона буде підпорядкована іншій стороні (роботодавцю), адже, відповідно до ст. 21 КЗпП України працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором із підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку. На основі аналізу цілого комплексу прав роботодавця і відповідно обов'язків працівника можна судити про наявність відносин підлеглості між вказаними суб'єктами й одночасно їх рівноправ'я, яке досягається шляхом втручання держави у врегулювання вказаних відносин. Окрім того, роботодавець – економічно сильніша сторона, яка за сучасних соціально-економічних умов не стоїть на одному щаблі із працівником, як би хто не стверджував про їх рівність – вона неможлива, якщо мова йде про найманого працівника. У більшості випадків за умов ринкової економіки саме роботодавець є власником засобів виробництва і саме він на власний ризик здійснює господарську діяльність, тому він в праві диктувати умови, на яких буде здійснюва-

тися трудова діяльність на створеному ним підприємстві, установі, організації чи як будуть використовуватись його засоби виробництва, якщо він не створюватиме юридичну особу. Розуміючи це, держава втручається у регламентацію застосування здатності до роботи інших людей, обмежуючи свавілля роботодавця. Тому судити про якусь міру «рівності» можна лише тоді, коли мова буде йти про колектив працюючих співвласників, які одночасно є співвласниками засобів виробництва та працівниками.

3. Права й обов'язки суб'єктів трудового права визначаються як на централізованому рівні, так і на локальному. Тому характер їх встановлення полягає у поєднанні централізованого (державного) та локального (договірного) регулювання. Справа в тому, що держава встановлює тільки основні права й обов'язки (їх мінімум), зокрема, працівника й роботодавця, делегуючи повноваження по їх конкретизації окремим суб'єктам: самому роботодавцю, громадській організації (професійній спілці), трудовому колективу підприємства, установи, організації та іншим уповноваженим трудовим колективом представникам найманих працівників та ін. Так, саме за допомогою локального регулювання встановлюється режим робочого часу на підприємстві, установі, організації, додаткові порівняно з законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

Локальне нормативно-правове регулювання здійснюється на основі договірно-погоджувального принципу. У широкому значенні поняття «договірне регулювання» – це діяльність суб'єктів трудового права щодо встановлення правил поведінки за допомогою договорів, угод.

Багато вчених у складі договірного регулювання виділяють три основні елементи або рівні правового впливу: а) соціально-партнерське; б) колективно-договірне; в) індивідуально-договірне регулювання.

Перший рівень проявляється в укладенні та виконанні соціально-партнерських угод, які є правовими актами, що регулюють соціально-трудова відносини між працівниками та роботодавцями та укладаються на рівні держави, галузі, території. На відміну від колективного договору, угода розповсюджується на працівників та роботодавців галузі, території, всієї держави.

Переважну більшість змісту генеральної угоди складають положення щодо вдосконалення законодавства та його виконання, а в галузевих угодах містяться в основному нормативні положення, які укладені для виконання, розвитку чинного законодавства або встановлені сторонами самостійно. В регіональних угодах значна увага приділяється обов'язкам сторін щодо розвитку регіону.

Другий рівень – колективно-договірне регулювання – найбільш повно проявляється через колективні договори. Чітка і повна реалізація змісту колективно-договірних відносин дозволяє на сучасному етапі динамічно реагувати на зміни на ринку праці. Саме тому в умовах ринкової економіки роль і значення колективного договору в регулюванні трудових правовідносин значно зросла. Останнє зумовлюється й тим, що колективний договір виступає:

- як форма участі працівників в управлінні виробництвом, коли неможливо іншим засобом впливати на роботодавця;
- як локальний нормативний акт, що детально регулює трудові відносини на підприємстві;
- як інститут, що гарантує виконання конкретних заходів, які не включені до інших локальних актів, а трудовий колектив не може іншим шляхом здійснити їх реалізацію.

Колективний договір на сучасному етапі фактично виступає юридичним актом узгодження інтересів сторін, їхнього співробітництва щодо забезпечення прав і гарантій найманих працівників, досягнення злагоди у суспільстві. Адже із врахуванням волі сторін колективного договору в ньому можуть знайти розв'язок багато проблем як правового регулювання процесу праці, так і соціальних. Тому трудовий договір забезпечує механізм реального захисту трудових прав працівників та роботодавця.

Третій рівень договірного регулювання трудових правовідносин займає індивідуально-договірне регулювання, яке здійснюється з приводу встановлення, зміни та припинення трудових правовідносин шляхом укладення трудового договору. Вказане регулювання дозволяє суб'єктам трудових правовідносин максимально узгоджувати своє волевиявлення, вираженням якого виступає відповідний трудовий договір (контракт).

Соціально-партнерське і колективно-договірне регулювання відрізняються від індивідуально-договірного регулювання в трудовому праві:

а) за нормативністю соціально-партнерського і колективно-договірного регулювання, оскільки внаслідок такого договірного способу правового регулювання встановлюються норми права;

б) за суб'єктом складом сторін договорів. Сторонами трудового договору є працівник і роботодавець, між якими на підставі укладеного договору виникають трудові правовідносини. Сторонами ж колективного договору відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р., є власник або уповноважений ним орган з однієї сторони, і один або кілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а у разі

відсутності таких органів – представники трудящих, обраних і уповноважених трудовим колективом;

в) за суспільними відносинами, що регулюються. Так, колективно-договірне регулювання характеризується комплексністю, регулюючи не лише умови застосування праці, але й взаємозв'язок працівників з кінцевим результатом своєї діяльності. Колективно-договірне регулювання виступає регулятором важливих соціальних питань. Індивідуально-договірне регулювання здійснюється щодо встановлення, зміни та припинення трудових праввідносин, відповідно до яких працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Сутність централізованого регулювання полягає в наступному:

- держава бере на себе встановлення «правил гри» для партнерів-учасників ринку праці, юридично визначивши їх;

- держава забезпечує економічний і правовий захист осіб, що реалізують своє право на роботу, через встановлення гарантованого мінімуму прав працівників і максимально допустимого рівня їх обов'язків, включаючи відповідальність. Сучасне законодавство відображає цей аспект регулювання трудових відносин. Забезпечення мінімуму прав і максимуму обов'язків особи, яка перебуває у трудових праввідносинах з роботодавцем, здійснюється через систему норм як імперативного, так і диспозитивного характеру;

- держава видає акти управління, головню у сфері контролю за додержанням трудового законодавства і правил з охорони праці;

- держава здійснює юрисдикційну функцію, виступаючи як арбітр при виникненні конфлікту між партнерами.

Централізоване регулювання здебільшого є законодавчим, хоча може використовуватись і договірне (колективні угоди, які є нормативно-правовими актами). При цьому такому законодавчому регулюванню притаманна єдність та диференціація, яка водночас виступає ще однією ознакою методу трудового права.

4. Єдність і диференціація правового регулювання праці. Єдність характеризується закріпленням загальної мети і завдань правового регулювання, рівністю трудових прав і обов'язків, загальними засобами їх реалізації.

Найбільш оптимально єдність і диференціація проявляється в КЗпП України. Так, ст. 1 КЗпП України визначає завдання трудового законодавства; ст. 2 відображає основні трудові права працівників; ст. 2¹ закріплює рівність трудових прав громадян тощо. Причому рівність основних трудових прав громадян окреслена в основі трудової правосуб'єктності, яка є однаковою для всіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі та інших ознак. Трудова правосуб'єктність як правова категорія, що визначає можливість вступу громадян в конкретні трудові правовідносини, базується на дотриманні конституційних положень: свободи праці, заборони примусової праці, заборони дискримінації у сфері трудових відносин. Важливим фактором, що визначає єдність трудового законодавства, є загальність засобів реалізації суб'єктивних прав працівників та виконання ними обов'язків. Єдність трудового законодавства передбачена ч. 1 ст. 3 КЗпП України, яка підкреслює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Таким чином, єдність є одночасно характерною складовою рисою трудового законодавства. Разом з тим, єдність створює певні умови для диференціації правового регулювання праці. КЗпПУ, з одного боку, відображаючи загальну тенденцію розвитку трудового права, містить не тільки норми, що поширюються на всіх працівників, але й норми, що передбачають диференціацію праці.

Оскільки диференціація правового регулювання проявляється передусім у створенні спеціальних норм, особливого значення набувають питання їх класифікації. І хоча в юридичній літературі немає однастайності думок щодо класифікації спеціальних правових норм, більшість учених виділяють такі види спеціальних норм:

- *норми-вилучення*, які містять деякі відхилення від загальних правил, що встановлені для працівників. Норми-вилучення, як правило, частково обмежують застосування загальних правил з відповідних питань, що пов'язані зі зниженням рівня правових гарантій. Так, ст. 9 КЗпП України передбачає, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Ст. 26 КЗпП України містить перелік осіб, для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється; ст. 31 КЗпП забороняє вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; ст. 63 КЗпП забороняє залучення до надурочних робіт

певних категорій працівників, певні норми-вилучення містять гл. XII «Праця жінок»: ст. 174, 176, 177; гл. XIII «Праця молоді» – ст. 188, 190, 191, 192, 194, 195, 198. Список можна продовжити, але саме цим хочемо показати, що норми-вилучення не зводяться до зниження рівня правових гарантій, а навпаки, підвищують правовий захист працівників. Мало того, зниження загального рівня трудових прав для окремих категорій працівників не повинно проводитись;

- *норми-доповнення* передбачають встановлення додаткових порівняно із загальним трудовим законодавством правил. Так, ст. 3 КЗпП України визначає особливості праці деяких категорій працівників; ст. 9¹ встановлює додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги; ст. 13 встановлює, що колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги; ст. 51 передбачає норму, згідно з якою скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Норми-доповнення можуть встановлюватись як на державному рівні і проявлятися в кодифікованому акті – кодексі законів про працю, законах, так і на договірному рівні та проявлятися в локальних актах самого підприємства: колективному договорі, положеннях про заробітну плату та преміювання тощо. Норми-вилучення, на відміну від норм-доповнень, можуть встановлюватись лише на державному рівні¹.

Диференціація умов праці визначається різними факторами: статевіковими особливостями (праця неповнолітніх, жінок), природно-кліматичними умовами (праця осіб з особливими географічними, кліматичними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я), специфіка трудової функції (праця державних службовців, керівних працівників, сезонних, тимчасових працівників), професійними особливостями (праця педагогічних працівників, працівників річкового, морського транспорту, працівників зв'язку, льотно-випробного складу) та іншими особливостями. На сьогодні, в нових умовах, як справедливо зазначає С.Ю. Головіна, отримує нову співзвучність територіальний критерій диференціації трудового права. Якщо раніше необхідність такої диференціації пояснювалась виключно географічними і кліматичними особливостями, зазначає вчена, то сьогодні до них додається техно-

¹ Гетьманцева Н.Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету. 2009. Випуск 489. Правознавство. – С.57.

генний фактор, що викликає потребу в додатковій правовій регламентації трудових відносин працівників, які проживають на територіях, що є постраждалими в результаті аварії на Чорнобильській АЕС, та інших забруднених територіях¹.

Диференціація умов праці, як бачимо, може бути спричинена різними факторами, які з розвитком соціально-економічних відносин можуть змінюватись.

Отже, поряд із загальними нормами, в яких відображається єдність трудового права, в структурі даної галузі необхідно розрізняти спеціальні норми, що дозволяють диференціювати правові приписи стосовно різних осіб і обставин.

5. Засобом забезпечення виконання обов'язків є санкції, які в трудовому праві передбачають можливість настання особливих видів відповідальності: дисциплінарної (трудової) та матеріальної відповідальності.

Трудовому праву притаманні специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків. Так, індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах (КТС) та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами (ст. 221 КЗпП України). Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих не менше 15 чоловік. КЗпП України також визначає коло справ, що підлягають безпосередньому розглядові судами.

Порядок розгляду колективних трудових спорів регламентується Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 3 березня 1998 р., який визначає організаційні та правові засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

¹ Головіна С.Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве / С. Ю. Головіна // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. – СПб., 2001. – Ч. 1. – С. 79-80.

Вказані спори розглядаються примирною комісією та (або) трудовим арбітражем.

Отже, можна констатувати, що метод правового регулювання трудових відносин можна визначити як систему юридичного інструментарію (способів, засобів, прийомів) за допомогою яких здійснюється регулювання трудових відносин відповідно до мети та завдань трудового права України. Основними ознаками методу правового регулювання трудових відносин є: поєднання (співвідношення) державного (централізованого), колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин; єдність і диференціація правового регулювання праці; переважання договірних начал виникнення, зміни та припинення правовідносин; рівноправ'я сторін трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору, з відносинами підлеглих та застосування спеціальних правових санкцій для забезпечення належного здійснення учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

1.3. Функції та завдання трудового права

Відомо, що функціями права є основні напрями впливу права на людину і суспільство (суспільні відносини). Тобто під функціями права розуміють або соціальне призначення права, або напрямки правового впливу на суспільні відносини, або те й інше разом. *Під функціями трудового права необхідно розуміти напрями впливу його норм на поведінку людей у процесі праці для досягнення цілей та завдань трудового законодавства.* Останніми, відповідно до ст. 1 КЗпП України, є встановлення високого рівня умов праці, всестороння охорона трудових прав працівників, а також сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства, в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Що стосується соціального призначення галузі трудового права, то під ним розуміють її суспільний характер та задачі, які визначають порядок застосування норм трудового права на практиці. Одним із перших, хто на початку ХХ ст. проголосив головним завданням трудового права пошук та фіксацію компромісу між інтересами роботодавця та працівника, був німецький учений Г. Зінцгеймер. На сучасному етапі більш поширеною позицією з приводу соціального призначення

трудового права є та, яку надав Р.З. Лівшиць, яка багато в чому збігається з позицією Г. Зінцгеймера. Так, на його думку трудове право безумовно надає пріоритет працівнику, захищаючи його інтереси. Але інтереси роботодавця не можуть бути не враховані. Оскільки трудове правовідношення двостороннє, то компроміс просто необхідний, як і баланс виробничих і соціальних інтересів. Але баланс інтересів не зводиться до рівності сторін, він повинен полягати у переважному захисті інтересів працівників. Тому соціальне призначення трудового права можна сформулювати як узгодження інтересів працівників і роботодавців, з урахуванням державних інтересів, компромісу між ними. При цьому баланс між ними повинен досягатись з урахуванням пріоритету інтересів працівника як економічно більш слабкої сторони¹. Саме такої позиції дотримувались автори КЗпП України. Як справедливо зауважує з даного приводу І. Я. Кисельов, трудове право виконує життєво важливу роль для долі людей – місію олюднення ринку праці. Якщо цивільне право уособлює більшою мірою «ринкову справедливість», накопичення, то трудове право здебільшого уособлює міру соціальної справедливості, людяності, гуманізму, гуманітарне начало. Воно розподільник і стабілізатор, покликаний зробити ринкову економіку прийнятною для основної частини населення, перш за все для соціально незахищеного².

Таким чином, соціальне призначення трудового права відображає його сутність, його основу, тому соціальне призначення галузі «повинно залишатись незмінним. Якщо його забрати, то позбавите трудове право його захисної функції, і воно втратить свій характер. Воно перестане існувати»³. В залежності від конкретних соціально-економічних і політичних умов розвитку суспільства можуть змінюватись цілі та задачі трудового законодавства, але в межах соціального призначення трудового права.

Що стосується функцій права, то розрізняють *соціальні функції права і спеціально-юридичні функції*. Перші забезпечують взаємодію права та інших соціальних явищ як єдності форми і змісту, а другі – владно-правовий вплив на суспільні відносини. І в цьому випадку розрізняють регулятивну та охоронну функції права.

Трудовому праву притаманні свої, специфічні напрями владно-правового впливу на суспільні відносини, що становлять його предмет.

¹ Лівшиць Р.З. Теория права / Р.З. Лившиц. – М., 1994. – С. 51.

² Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М., 2005. – С. 100 – 101.

³ Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М., 1982. – С. 53.

Такими функціями трудового права є *соціальна, захисна, виробнича (еконімічна) і виховна*. Перша стосується охорони інтересів працівників у трудових відносинах, друга – охорони інтересів роботодавців, третя – забезпечення відповідної правової культури у трудових відносинах.

Оскільки трудове право виникло як право захисту найманого працівника, соціальну функцію трудового права трактували як функцію охорони праці. Останніми роками у науці трудового права наголошується на тому, що соціальна функція не може обмежуватись лише охороною праці, як би широко це поняття не трактувалося, а зазнає розширення шляхом включення до сфери трудового права найбільш повного закріплення і послідовного розвитку прав людини у сфері праці. Трудове право має виконувати місію гаранта здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод людини у сфері праці.

Соціальна функція, на думку Н. Б. Болотіної, реалізується за трьома напрямками: соціальний захист працівника; соціальний захист роботодавця; забезпечення соціального партнерства між найманими працівниками та роботодавця. Що стосується соціального захисту роботодавця, то засобами трудового права має забезпечуватись захист прав роботодавців у сфері соціально-трудова відносин. І це є новим спрямуванням трудового права для України, яке фактично розпочалось з прийняттям Закону України «Про організації роботодавців»¹.

Захисна функція трудового права тісно пов'язана з його соціальною функцією, якою є охорона праці. Спеціально-юридична захисна функція трудового права спрямована на охорону трудових прав та інтересів працівника як сторони, певною мірою слабшої у трудових відносинах. Трудове право покликане охороняти також інтереси інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Захисна функція трудового права виявляється ще й у тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації громадянами своєї здатності працювати, встановлюючи єдині правила щодо умов праці на підприємствах різних форм власності. Обмежуючи ступінь експлуатації і закріплюючи мінімальний рівень гарантій оплати праці, відпочинку, соціального забезпечення тощо, трудове право гарантує особі можливості відчутти себе повноправним громадянином своєї держави.

Виробнича функція трудового права є функцією захисту інтересів власників-підприємців, тобто роботодавців. Трудове право, незважаючи на його соціальну природу, не може не захищати інтереси дру-

¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 87.

гої сторони у трудових відносинах. Бо інакше воно або ж вступить у колізію з іншим законодавством, або ті ж самі власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати трудове законодавство і шукати інших правових шляхів для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством. Виробнича функція трудового права спрямована також на охорону права власності роботодавців, на захист їхніх інтересів як власників майна.

Виробнича (економічна) функція трудового права проявляється також у регулюванні порядку праці на виробництві, закріпленні обов'язків власника забезпечити працівникам належні умови для високопродуктивної праці і обов'язки працівника ефективно використовувати робочий час, присвячувати його високопродуктивній праці, здійснювати заходи для попередження простоїв та ін. Трудове право впливає на економічні результати шляхом регулювання міри праці та міри споживання, нормування праці, диференціації праці за її складністю, визначення кількісних та якісних показників праці, стимулювання матеріальними засобами високопродуктивної праці¹.

Що стосується виховної функції трудового права, то вона притаманна праву загалом, тому властива всім галузям права і є загальноправовою функцією. Разом з тим трудове право виконує функцію по вихованню у працівників розуміння цінності праці як єдиного універсального джерела матеріальних благ, цінності робочого часу, свідомого ставлення до праці, дбайливого ставлення до майна власника, дотримання правил міжособистісного спілкування у колективі². Вона спрямована на забезпечення правової культури учасників суспільно-трудова відносин і значною мірою залежить від культури самих цих відносин.

1.4. Система трудового права

Структура системи трудового права втілюється у внутрішній організації цієї галузі права, в єдності, узгодженості, розподілі правових норм за підінститутами (якщо такі є в межах інституту), інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями, в їх зв'язках та взаємодії.

Система трудового права є сукупністю об'єктивно пов'язаних правових інститутів і норм, які розподіляються у певній структурова-

¹ Прокопенко В.І. Вказ. праця. – С. 24.

² Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / Под ред. В. В. Жернакова. – Издание шестое, переработанное и дополненное. – Х. : Одиссей, 2009. – С. 13.

ній послідовності та відповідно до специфіки суспільних відносин, що ними регулюються.

Традиційно у системі трудового права *виділяють Загальну та Особливу частини*. *Загальна частина* охоплює норми, які містять найбільш принципові положення, що характерні для всіх видів відносин галузі права. До таких належать норми, які характеризують предмет і метод трудового права, принципи правового регулювання, форми участі трудових колективів в організації праці й управлінні виробництвом, норми, які встановлюють права та обов'язки суб'єктів трудового права. *Особлива частина трудового права* об'єднує такі інститути, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, оплата праці, охорона праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, трудові спори тощо.

На думку ж Болотіної Н.Б. структура трудового права України, що формується, складається з трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право. Загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію, суб'єктів трудового права, їхній правовий статус. Належне місце повинно бути відведено нормам, які закріплюють право на працю, його поняття, зміст, гарантії.

Індивідуальне трудове право включає такі правові інститути: трудовий договір; нормування праці; оплата праці; робочий час; час відпочинку; охорона здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; дисциплінарна відповідальність працівників; оцінка результатів праці та атестація працівників; навчання та підвищення кваліфікації працівників; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; індивідуальні трудові спори.

Колективне трудове право включає такі правові інститути: соціальне партнерство; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок та інших органів представництва трудового колективу; правовий статус об'єднань роботодавців; колективний договір і колективні угоди; вирішення колективних трудових спорів¹.

Система трудового законодавства становить собою сукупність нормативно-правових актів про працю, на відміну від системи трудового права, яка являє собою сукупність норм права. Тому система трудового права та система трудового законодавства співвідносяться між собою як зміст і форма. Система трудового права значно ширша за систему трудового законодавства, яка найбільш повний вияв отримує у

¹ Болотіна Н.Б. Указ. праця. – С. 80.

кодифікованому акті, яким є Кодекс законів про працю (КЗпП) України. Однак наявність у Кодексі глави "Загальні положення" не можна сприймати як відповідну Загальну частину трудового законодавства, а тим більше Загальну частину трудового права. При характеристиці системи трудового права слід виходити перш за все зі структури суспільних відносин, які складають предмет трудового права. Норми, що забезпечують регламентацію конкретних видів трудових відносин, утворюють самостійні інститути трудового права, які у своїй сукупності і формують систему галузі. Такими інститутами є: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, заробітна плата, трудова дисципліна, охорона праці, матеріальна відповідальність, трудові спори, колективне договірне регулювання праці, підготовка і перекваліфікація кадрів, зайнятість населення, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.

Трудове право розглядається також як наука та навчальна дисципліна. Система науки значно ширша за систему трудового права, оскільки коло тих питань, які досліджуються вченими-трудовамиками, виходять за межі сформованого трудового права. Так, предметом дослідження, окрім усіх існуючих інститутів, підінститутів, норм трудового права, є також історія та перспективи його розвитку, порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного трудового права та ін. Система навчального курсу «Трудове право України» ширша за систему трудового права як галузі права, але вужча за систему трудового права як науки. Так, вона включає розділи про предмет, метод, функції, завдання, принципи трудового права, його систему та джерела, суб'єкти трудового права, трудові правовідносини, відносини з приводу працевлаштування та забезпечення зайнятості громадян, з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, відносини соціального партнерства та ін. Крім того, під час розгляду окремих інститутів розглядається їх історичне становлення та здійснюється порівняльно-правовий аналіз національного трудового законодавства та трудового законодавства зарубіжних країн.

1.5. Місце трудового права в системі права

Характеризуючи місце трудового права в системі права України, більшість авторів розглядають дане питання, зіставляючи дану галузь права з іншими галузями права. Але в такий спосіб вони не з'ясовують місце трудового права в системі права України, а розмежовують, порівнюють трудове право з іншими галузями права.

Впродовж багатьох десятиліть правова система України формувалась під впливом і в межах правової системи Радянського Союзу,

однак з моменту проголошення незалежності та, особливо, прийняття Конституції, наша держава почала утверджуватись як самостійна, незалежна, правова держава. Тому трансформаційні процеси, що відбулись і відбуваються не лише в законодавстві, а й у національній системі права, є неминучим явищем, зумовленим вимогами часу, необхідністю відповідності загальноновизнаним світовим стандартам з урахуванням національних особливостей та потреб. Тепер, коли пріоритети визнаються за формуванням громадянського суспільства та правової держави, для системи права України важливо провести правильну, точну диференціацію норм щодо належності їх до публічного або приватного права, оскільки це дасть можливість визначити ті сфери суспільного життя, де втручання держави усувається чи обмежується, а також сформувати засоби, що запобігали б безмежній нормотворчості держави. Крім цього, методологічний поділ системи права на публічне та приватне право пов'язаний з інтеграційними процесами, зокрема – з приведенням законодавства України у відповідність з європейськими стандартами; він сприятиме більшій злагодженості та ефективності системи національного права¹.

Розподіл права на приватне та публічне відомий з давніх часів. Ще Арістотель розрізняв право, порушення якого шкодить всій громаді, і право, порушення якого заподіює шкоду окремим членам громади. Проте більш вдалося розмежувати право на приватне і публічне римським юристам. Зокрема, Ульпіан критерієм такого поділу, фактично, називав інтерес. Так, якщо право захищає інтереси усього суспільства, держави загалом – це право публічне, а якщо інтереси окремих індивідів (групи індивідів) – приватне. Однак, окрім Ульпіана, відомі й інші визначення публічного права, що існували в Давньому Римі. Так, Цицерон розглядав публічне право як право, встановлене законами, а Папіан наголошував, що публічне право не може бути змінено угодою приватних осіб.

Звісно, досягнення римських юристів були використані в подальших дослідженнях щодо розмежування права на публічне і приватне. На сучасному ж етапі розвитку юриспруденції такими критеріями поділу різні групи вчених називають: інтерес; мету правового регулювання; зміст суспільних відносин, які регулюються правом; метод регулювання, суб'єктний склад. У теорії права наголошується, що прива-

¹ Луць Л. Трансформація нормативної частини сучасної правової системи України – вимога часу [Електронний ресурс] / Л. Луць. – Режим доступу: <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=67&d=315>

тному праву притаманні норми, регулюючі майнові відносини з переважанням методу координації, а публічному – немайнові та, відповідно, з переважанням методу субординації. Якщо приватне право покликано регулювати приватні інтереси та відносини приватних осіб між собою, то публічне – суспільні, державні інтереси та відносини приватних осіб з державою або між державними органами¹.

В Україні поряд з поділом права на публічне і приватне використовується також галузевий поділ юридичних норм. І таке явище є зрозумілим, адже саме такий поділ був притаманний радянській правовій теорії. До речі, галузевий поділ здійснюється на підставі предмета і методу правового регулювання. Як бачимо, спільними критеріями розмежування юридичних норм (як на право публічне, приватне, так і галузі права) здебільшого виступають предмет і метод правового регулювання. Тому з'ясуємо, як за допомогою вказаних критеріїв можна визначити місце трудового права в системі права України.

Щодо предмета трудового права як галузі єдиного права України, то він має свої, тільки йому притаманні особливості, - особливість суспільних відносин, які формують предмет даного права, зумовлена такою важливою якістю людини, як здатність до праці, оскільки її носієм є людина². І дійсно, тільки людина здатна до виконання цілеспрямованих, усвідомлених дій, метою яких є створення матеріального чи духовного блага. Більше того, тільки вона володіє здатністю до роботи в юридичному розумінні, що якраз і цікавить роботодавця. Адже така властивість як працездатність не залишає байдужим і замовника, який укладає з підрядником чи виконавцем цивільно-правовий договір. Наявний обсяг працездатності підрядника, виконавця може вплинути на строк виконання договору, а в деяких випадках і на кінцевий результат, що фактично і цікавить замовника.

Однак тільки трудове право покликане захищати людину праці (мається на увазі в процесі виконання трудових обов'язків), тому держава втручається у трудові правовідносини шляхом встановлення імперативних норм щодо: охорони праці, мінімального розміру заробітної плати, максимальної тривалості робочого часу, економічно обґрунтованих норм виробітку, обслуговування, часу, встановленням квот та бронюванням місць для працевлаштування осіб, що потребують соціа-

¹ Малько А.В. Теория государства и права : [учебник] / А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2004. – С. 200.

² Процевський О. Про предмет трудового права України / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81.

льного захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зaborони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, залучення до надурочних робіт та ін. Проте говорити, що трудове право захищає інтереси лише окремих осіб (працівників), тобто приватні, не варто. Закріплюючи на конституційному рівні природне право на працю, що включає і право на роботу (яке якраз і є вирішальним для трудового права), держава захищає інтереси усього суспільства. Адже без населення – немає держави. Людині для того, щоб жити, необхідно, принаймні, харчуватися й одягатися. Усе це потребує коштів. Для отримання засобів для існування особа влаштовується на роботу. Людина, звісно, має вибір укладення цивільно-правового договору чи трудового. Однак саме держава зацікавлена в тому, щоб людина мала постійне джерело для існування, тобто роботу, за яку вона отримуватиме заробітну плату. І не лише в теперішніх умовах, а й у майбутньому, про що свідчить державна політика розвитку трудового потенціалу, метою якої є отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб; здійснення повної продуктивної зайнятості; запобігання масовому безробіттю; поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві; забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення; посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати; забезпечення зростання реальних доходів населення; забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Публічний інтерес у трудовому праві проявляється ще й у тому, що тільки держава турбується про інтереси осіб, яких роботодавці не квапляться працевлаштовувати (особи зі зниженою працездатністю, молодь та ін.). Вищевказана зацікавленість держави зумовлюється ще й тим, що тільки за наявності робочої сили будуть існувати підприємства, установи, організації, буде розвиватись економіка, а без наявності останніх, держава не буде розвиватись. Більше того, саме вона зацікавлена у практичному виконанні своїх власних завдань і функцій, на що спрямована професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті й одержують заробітну плату за рахунок державних коштів (ст. 1 Закону України «Про державну службу»). Врегулювання праці державних службовців входить до сфери дії трудового права.

Тому, якщо говорити про інтерес як один з критеріїв поділу права на приватне і публічне, то виявляється, що трудове право має дуалістичний характер, тобто захищає інтереси як окремої людини (працівника) чи

групи працівників, так і суспільні, державні. Завдяки усвідомленню суспільством, необхідності втручання держави у відносини між роботодавцем і працівником з метою захисту останніх, які не могли протистояти волі економічно сильнішої сторони й погоджувались на працю в несприятливих умовах, виникло й розвивалось трудове право.

Повертаючись до предмета трудового права України, зазначимо, що його основу становлять трудові відносини, що виникають між роботодавцем і працівником на підставі трудового договору (контракту). В такому правовідношенні умовно виділяється організаційно-трудова, майновий (відплатний) і особистісний елементи¹. Трудові правовідносини, які виникають на підставі трудового договору, є дійсно майновими (відплатними), адже за успішне виконання трудових обов'язків, працівник очікує те, заради чого він, фактично, вступає у трудові відносини: оплати його праці (заробітна плата, премія і т.д.). У таких правовідносинах сторони нерівні. Роботодавець ніколи не буде стояти на одному щаблі із працівником. Отже, найманий працівник завжди буде слабшою стороною у названих правовідносинах, оскільки, по-перше, це впливає з організаційного характеру праці, внаслідок якого він зобов'язаний підпорядковуватися волі організатора процесу праці, «владі» господаря. Межа між необхідним (випливаючим з нормативного чи договірного регулювання) і вимушеним (що нав'язується безпідставно власником) підпорядкуванням на практиці нечітка. По-друге, працівник завжди залежатиме з економічної точки зору від власника, який встановлює заробітну плату, додаткові в порівнянні із законодавством пільги². Хоча юридично вказані суб'єкти – рівні (а точніше – рівноправні), однак не фактично.

Як уже зазначалося, одними лише правовідносинами, що виникають переважно на підставі трудового договору, предмет трудового права не обмежується. До його кола входять й інші правовідносини, серед яких є й немайнові. Це, зокрема, соціально-партнерські правовідносини, правовідносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації й працевлаштування, щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

¹ Гончарова Г.С. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко; под ред. В.В. Жернакова / Изд. шестое, перераб. и доп. – Х.: Одиссей, 2009. – С. 9.

² Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В.В. Жернаков // Право України. – 2000. – С. 51.

Отже, трудове право врегульовує як майнові, так і немайнові правовідносини. Тому, на основі викладеного вище критерію розмежування права на приватне і публічне, яке існує в сучасній теорії права, можна констатувати, що трудове право належить як до приватного, так і до публічного права. Тобто, сукупність тих відносин, що врегульовує трудове право засвідчує симбіоз приватних і публічних його начал.

Тепер з'ясуємо, в якій спосіб врегульовуються відносини, що складають предмет трудового права. Нагадаємо, що приватному праву притаманний диспозитивний (договірний, координації) спосіб правового регулювання, а публічному – імперативний (централізований, субординації). Зрозуміло, що на сучасному етапі складно віднайти «чисті» галузі права, в яких панував би такий метод, якому притаманний лише один спосіб правового регулювання. Проте саме в трудовому праві неможливо визначити всесильного панування якогось одного з них. І це зумовлено самим соціальним призначенням трудового права та колом тих відносин, що входять до його предмета. Якраз останні й диктують спосіб їхнього врегулювання. Саме неоднорідність відносин, що входять до предмета трудового права, вказує на неможливість їхнього врегулювання єдиним способом (державним чи договірним).

Вибір способу правового регулювання відносин, що входять до предмета трудового права, значний вплив має і участь держави у процесі самого правового регулювання. Іншими словами, її роль у такому регулюванні. Однак завдяки усвідомленню необхідності участі держави у врегулюванні відносин між роботодавцями й найманими працівниками, виникло трудове право. Інакше кажучи, якщо держава припине втручання у вищевказані відносини, про існування трудового права як окремої галузі права взагалі буде складно говорити. Проте це не означає, що співвідношення державного і договірного регулювання незмінні, адже пріоритетність одного із способів залежить від багатьох чинників.

На сьогодні ж держава встановлює межі договірного регулювання трудових відносин. Так, яскравим прикладом визначення меж державного і договірного регулювання можна назвати Закон України «Про оплату праці», в якому у Розділі II визначається державне регулювання оплати праці, а в Розділі III – договірне. А ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» чітко визначено зміст угоди, укладеної на державному рівні. При цьому ст. 9 КЗпП України встановлюється, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, недійсні. Тобто, наприклад, навіть за наявності згоди працівника працювати за зарплатню нижче від встановленого мінімального розміру заробітної

плати, умова про менший розмір зарплатні буде недійсною. Так держава намагається захистити економічно слабшого суб'єкта трудових відносин: працівника. Це означає, що сторони при укладенні трудового договору керуються не лише власним волевиявленням, а й дотримуються імперативних приписів.

Отже, на підстав аналізу предмета і методу трудового права, можна констатувати, що трудове право посідає особливе місце в системі права України. В ньому яскраво й органічно поєднуються начала як приватного, так і публічного права. Окрім цього, на підставі вказаних критеріїв можна констатувати, що трудове право є, безумовно, самостійною галуззю права.

1.6. Сфера дії норм трудового права

Перетворення відносин власності, різноманітність організаційно-правових форм господарювання, свобода підприємницької діяльності, розвиток нових соціально-економічних умов істотно вплинути на способи правового регулювання трудових відносин та сферу дії трудового законодавства. В предметі трудового права з'явилися нові суспільні зв'язки, а старі організаційно-правові форми наповнилися новим змістом. Саме тому знову набуло актуальності питання про сферу дії трудового законодавства (про сферу дії трудового законодавства доречніше говорити, ніж про сферу дії норм трудового права).

Під сферою дії норм трудового законодавства розуміють сукупність суспільних відносин, на які поширюються норми трудового законодавства. Отже, це певне коло суспільних відносин, якому притаманні відповідні його учасники. У зв'язку із вказаним можна помітити, що предмет трудового права й сфера дії норм трудового законодавства – дещо схожі, проте не тотожні поняття. Відмінні вони не тільки етимологічно, а й змістовно. Справа в тому, що норми трудового законодавства у деяких випадках поширюються на окремі групи відносин, що є предметом регулювання інших галузей. Разом з тим, серед учених-трудоників і є ті, що ототожнюють вказані поняття.

Протягом багатьох років у юридичній науці тривала дискусія: має трудове право «широку» чи «вузьку» сферу застосування. Прибічники так званої широкої сфери, зокрема, П. Пашерстнік, Л. Гінцбург, М. Бару та ін., вважали, що трудові правовідносини, де б вони не виникали, є відносинами вільних від експлуатації людей, які реалізують своє право на працю шляхом укладення трудового договору або ж вступом до колгоспу, отже, їх праця повинна регламентувалась трудовим законодавством. Тоб-

то «широка» сфера передбачала поширення норм трудового права не тільки на робітників і службовців, але також і на членів колгоспів.

Але при прийнятті Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (1970 р.) законодавець обрав модель «вузької» сфери, встановивши, що праця робітників і службовців регулюється трудовим законодавством, а праця членів колгоспів регулюється статутами колгоспів, прийнятими на основі та відповідно до Примірного статуту колгоспів, а також законодавством Союзу РСР і союзних республік, що стосується колгоспів (ст. 3 Основ).

Певний прорив у питанні розширення сфери правового регулювання був зроблений з прийняттям у 1989 р. Закону СРСР «Про кооперацію». Союзний законодавець у цьому Законі фактично визнав «широку» сферу дії трудового законодавства, за якої останнім регулюються вже не тільки трудові відносини, які виникали на основі членства в кооперативах. Але відповідні зміни не були внесені в Основи законодавства Союзу РСР про працю і в кодекси про працю союзних республік.

Після внесення змін та доповнень до ст. 3 КЗпП України згідно з Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р., законами від 20 березня 1991 р. та від 5 липня 1995 р., відбулося суттєве розширення кола осіб, які охоплюються трудовим законодавством. Концепція ж «широкої» сфери дії трудового законодавства знайшла своє безпосереднє закріплення у ч. 1 ст. 3 КЗпП України, відповідно до якої законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Разом з тим, ч. 2 ст. 3 КЗпП України закріпила положення про те, що особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому в законодавстві про працю.

Так, відповідно до ст. 34 Закону України «Про кооперацію» від 10.07.2003 р., трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються даним Законом, законодавством про працю, статутами кооперативних організацій та правилами їх внутрішнього розпорядку. Для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної

роботи за згодою сторін між кооперативною організацією та найманим працівником може укладатися договір у формі контракту. Кооперативна організація самостійно визначає форми і систему оплати праці своїх членів і найманих працівників з урахуванням вимог, встановлених законодавством.

Згідно зі ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» від 19.06.2003 р. трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). Трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю. З особами, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі, в якому визначаються строк договору, умови праці та відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та її розміри, харчування тощо).

Вказане свідчить про те, що в трудовому законодавстві на сучасному етапі ще збереглася модель «вузької» сфери дії, а отже, про поєднання суб'єктом законодавчої ініціативи існуючих доктринальних концепцій щодо сфери дії трудового законодавства.

Відповідно ж до ст. 1 КЗпП України, Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства, в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Отже, чинність КЗпП поширюється на всіх працівників. Вказане положення надзвичайно важливе на практиці. Тільки за наявності відповідної правової підстави можна уникнути поширення на працівника тих чи інших норм трудового законодавства. За відсутності такої спеціальної підстави законодавство про працю поширюється на всіх осіб, що мають статус працівників.

Аналіз чинного законодавства дає змогу зробити висновок, що трудове законодавство не поширюється на такі категорії осіб:

- військовослужбовців при виконанні ними обов'язків військової служби;
- членів ради директорів, правлінь та інших керівних органів, окрім осіб, які працюють на умовах трудового договору;
- осіб, які працюють на умовах цивільно-правових договорів;

– осіб, до яких застосовується працетерапія як спосіб їх лікування;
– осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та прирівняних до них за винятком неатестованих працівників цих органів, які працюють на умовах трудового договору.

У Проекті ТК України № 1108 від 04. 12. 2007 р., текст якого підготовлений до другого читання 02. 04. 2012 р., висвітлена інша позиція щодо сфери дії норм трудового законодавства, ніж та, що існує на сьогоднішній день. Так, відповідно до ст. 6 Проекту, відносини, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, регулюються трудовим законодавством у межах, передбачених відповідними спеціальними законами. Трудове законодавство не застосовується у разі, якщо: роботу виконує фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності самостійно; роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві; фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо: фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір; фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору.

Контрольні запитання та завдання:

1. Що таке праця і яка її роль у суспільстві?
2. Які суспільні відносини утворюють предмет трудового права?
3. Що таке метод правового регулювання трудових відносин і які його особливості?
4. Яке соціальне призначення трудового права?
5. Вкажіть функції, притаманні трудовому праву?
6. Що Ви розумієте під системою трудового права?
7. Як співвідносяться між собою система трудового права та система трудового законодавства?
8. Яка сфера дії норм трудового законодавства?
9. Яке місце займає трудове право в системі права України?

Література

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р., № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Основна

1. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2010. – 752 с.

2. Трудове право: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.

3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Харків: Консум, 2002. – 528 с.

4. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : «Знання», КОО, 2000. – 564с.

5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с. – (Економіка. Фінанси. Право).

Додаткова

1. Андріїв В. Трудові права людини у системі природного та позитивного права / В.Андріїв // Право України. – 2007. – № 6. – С. 61 – 64.

2. Бурлай Є. До питання про функції права / Є. Бурлай // Вісник Академії правових наук України – 2005. – № 3. – С.31– 33.

3. Гетьманцева Н.Д. Види праці як моделі правового регулювання трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2003. – Вип. 172. Правознавство. – С. 35 – 38.

4. Гетьманцева Н.Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького національного університету: Збірник наукових праць. Серія: Правознавство. – Вип. 489. – 2009. – С. 56 – 60.

5. Гетьманцева Н.Д. До питання про метод правового регулювання / Н.Д. Гетьманцева // Право України. – 2011. – №5. – С. 224 – 230.

6. Грицицина Л. Щодо змісту права на працю в умовах ринкової економіки / Л. Грицицина // Вісник Львівського Університету. Серія юридична. Вип. 41. – Л. : ЛДУ, 2005. – С.233 – 238.

7. Дулик М. Сучасна наука трудового права: проблеми розвитку в контексті необхідності реформування трудового законодавства / М. Дулик // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. 2003. – Вип. 38. – С. 352 – 356.

8. Дуюнова О. Поняття та ознаки найманої праці / О. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – №8. – С. 26 – 31.

9. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України – 2000. – № 7. – С. 49.

10. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41 – 45.
11. Жигалкін П. Змістовне дослідження охоронної функції трудового права в умовах ринкової відносин / П. Жигалкін, В. Жернаков, Г. Гончарова. – Д.: Акад. митної служби України, 2004. – 211 с.
12. Козуб І.Г. Місце трудового права в системі права України / І.Г. Козуб // Юридична Україна. – 2011. – № 2. – С. 57 – 61.
13. Кондратьєв Р.И. Соотношение централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев. – М.: Юридическая литература, 1982.
14. Кондратьєв Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин / Р.І. Кондратьєв // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – №7. – С.156 – 157.
15. Кульбашна О. Про систему трудового права / О. Кульбашна // Право України. – 1997. – № 11. – С. 126 – 127.
16. Лавріненко О.В. Трудове право України як сучасна синергетична система (філософсько-правові та методологічні аспекти) / О.В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. – 2006. – № 5. – С. 20 – 28.
17. Лазор В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права / В. Лазор // Юридична Україна. – 2006. – №9. – С.43– 48.
18. Лазор В.В. Некоторые проблемы системы трудового права и системы трудового законодательства Украины в современных рыночных условиях / В.В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – №5/2. – С.98 – 100.
19. Лежнева Т. Кумулятивні санкції трудового права / Т. Лежнева // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – №12. – С. 111 – 114.
20. Мокрицька Н. Правові засади правового підпорядкування у проекті Трудового кодексу України / Н. Мокрицька // Підприємництво, господарство, право. – 2009. – № 9. – С.68 – 71.
21. Панасюк О. З приводу співвідношення трудового та цивільного права («З поверненням у «лоно» слід зачекати») / О.Панасюк // Право України. – 2009. – № 9. – С.140.
22. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових правовідносин / О. Панасюк // Право України. – 2004. – №4. – С.116 – 121.
23. Панасюк О. Контроль та нагляд як функція трудового права / О. Панасюк // Право України. – 2007. – № 2. – С. 108 – 112.
24. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П. Пилипенко // Право України. – 2009. – № 3. – С.7.
25. Пилипенко П. Суспільно-трудові відносини та їх правове регулювання / П. Пилипенко // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. 2000. – Вип. 35. – С. 310 – 315.
26. Пилипенко П. Деякі термінологічні аспекти понятійного апарату сучасного трудового права України / П. Пилипенко // Підприємництво, господарство, право. – 2000. – № 7. – С. 64 – 67.

27. Проскуряков П.Д. Сфера дії трудового права: сутність та перспективи (у контексті розробки нового Трудового кодексу України) / П.Д. Проскуряков // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005 р. – №2. – Донецьк: ДЮІ, 2005. – С. 304 – 313.
28. Процевский А.И. Метод правового регулювання трудових отношений / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1972.
29. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979.
30. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – №6. – С.101 – 105.
31. Процевський О. Про предмет трудового права України/ О. Процевський // Право України. – 2001. – №12. – С.81 – 86.
32. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О.Процевський // Право України. – 2011. – №2. – С. 223 – 234.
33. Прилипко С. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права / С. Прилипко // Право України. – 1999 р. – № 10. – С. 58.
34. Прилипко С. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С. Прилипко, О.Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С.14.
35. Хара В. Реформування трудових відносин за проектом Трудового кодексу України / В.Хара // Право України. – 2009. – № 3. – С.22.
36. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юрид. літ., 2001.
37. Чанишева Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Г. Чанишева // Право України. – 2000. – № 8. – С. 31 – 34, 38.
38. Швайковская В. Правовая природа участия работников в локальном нормативно-правовом регулировании труда / В. Швайковская // Підприємництво, господарство, право. – 2004. – №8. – С.19 – 23.
39. Щербина В. Поняття охоронної функції трудового права / В. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2000. – №12. – С.35 – 38.
40. Щербина В. Суспільні функції трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // Підприємництво, господарство, право. – 2006. – №11. – С.65 – 69.
41. Щербина В. Юридичний інструментарій охоронної функції трудового права / В. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №3. – С. 36 – 39.
42. Щербюк Н. Сфера регулювання трудового права: погляд на проблему / Н. Щербюк // Право України. – 2010. – №11. – С.305 – 310.

РОЗДІЛ 2. ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Поняття та значення принципів трудового права

Принципи права відображають ті соціальні зміни, які відбуваються в процесі розвитку суспільства. Разом з тим, як у правовій науці, так і в законодавчій та правозастосовчій діяльності намітилася тенденція до оцінки принципів права за формулою «царюють, але не правлять». Таке ставлення до принципів зумовлено не тільки об'єктивними факторами (розвитком науки, новими технологіями), а й суб'єктивними: достатньо низьким рівнем правової культури та грамотності як населення, так і чиновників, свідоме ігнорування принципів права.

Відкидаючи ідеологічне забарвлення принципів права, яким було пронизано всі дослідження радянського періоду, свого час М.Г. Александров зазначав, що принципи конкретизуються у всій сукупності норм трудового права стосовно завдань регулювання того чи іншого виду трудових відносин, відповідно до потреб відповідних моментів. Принципи трудового права виражають специфіку відносин, що регулюються трудовим правом¹. Пізніше автор знову підтримує дану позицію, підкресливши ще, що принципи відображають об'єктивні закономірності розвитку суспільної організації праці, отримують своє вираження передусім в основних правах і обов'язках, визначають основи правового регулювання праці². В.С. Андреев зауважував, що правові принципи визначають внутрішню єдність і напрямок розвитку даної системи правових норм. В залежності від того, для якої системи правових норм ті чи інші положення є керівними началами, автор розрізняє: основні принципи, що визначають внутрішню єдність і напрямки розвитку всієї системи права, міжгалузеві принципи, галузеві принципи. При цьому наголошує, що трудовому праву властиві визначені принципи, котрі, однак, наскільки тісно пов'язані з міжгалузевими принципами правового регулювання праці, що їх слід аналізувати у

¹ Советское трудовое право: учеб. для юрид. институтов / [Н.Г.Александров, Д.М.Генкин, В.М. Догадов и др.] – М. : НКЮ/СССР, 1946. – С. 21.

² Александров Н.Г. Советское трудовое право / Александров Н.Г. – М.: Госюриздат, 1954. – С. 43 – 44.

зв'язку з останніми. Зміст принципів трудового права автор ставив у залежність від предмета трудового права¹.

Значення основних принципів правового регулювання праці різні вчені вбачають у такому:

- в коротких формулах відображають зміст всієї системи норм трудового права, допомагаючи тим самим зрозуміти сутність всього трудового законодавства;

- спрямовують подальший розвиток трудового законодавства і допомагають у застосуванні норм діючого трудового права;

- слугують однією з підстав об'єднання окремих норм трудового законодавства в систему даної галузі;

- визначають становище суб'єктів трудового права, їх права і обов'язки².

Таким чином, значення основних принципів правового регулювання полягає в тому, що вони є фундаментом і каркасом всієї будови трудового права; визначають створення, реалізацію і захист норм трудового законодавства. А.Ф. Нуртдинова ставить принципи трудового права на один щабель із предметом і методом, вказуючи, що вони слугують системоутворюючими елементами самостійної галузі права, виражають сутність трудового права, визначають єдність і загальну спрямованість розвитку галузі³.

Принципи як керівні ідеї мають надзвичайно важливе значення для ефективного функціонування всієї системи норм даної галузі права. Не менш важливо, вказує вона, є те, що правильно сформульовані принципи дозволяють усунути прогалини в законодавстві при застосуванні правових норм⁴.

Як видно, значення принципів залежить від того, що за думкою конкретного вченого вкладається у визначення поняття принципу, що вкладається у його зміст. Реалізація ж принципів залежить від того, як

¹ Советское трудовое право: учебник для студентов юридических вузов и факультетов / [В.С.Андреев, М.В.Баглай, С.А.Голощапов и др.]. – М.: Высшая школа, 1971. – С. 28 – 31.

² Гусов К.Н. трудовое право России: Учебник / К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1997. – С. 51 – 52.

³ Трудовое право России / [Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Абрамова О.В. и др.]; под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. – М.: Юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2003. – С. 19.

⁴ Чанишева Г.І. Трудове право України: підручник / Г.І.Чанишева, Н.Б.Болотіна. – К.: Знання, 2000. – С. 85.

на їх погляд проходить процес формування принципів, а також як і де принципи закріплюються і чи закріплюються вони взагалі.

Принципи права, як і будь-яке явище, можна розглядати з різних точок зору, з позицій різних наук філології, філософії, правової науки, і в такий спосіб виводить їх значення. Разом з тим деякі вчені-юристи, говорячи про принципи та виводячи їх значення, підходять до них більше з позиції інших наук, а не з позиції правознавства.

Так, якщо визначити принципи як «основи», то з точки зору філології, це переклад даного терміна. Переклад терміна важливий, але не пояснює сутності терміна, оскільки це логічна помилка: визначення поняття через нього ж. Можна говорити, що принципи права – це ідея. Першочергово це ідея, думка, як і правова норма. Але це інший підхід до даної проблеми. Це питання виникненн, розвитку принципів, так і будь-яких правових норм.

Феномен принципу може бути зрозумілим тільки у взаємозв'язку двох його сторін: об'єктивної і суб'єктивної. Об'єктивна сторона полягає в тому, що принципи права зумовлені суспільними відносинами на конкретному етапі розвитку держави і суспільства. Суб'єктивна сторона проявляється в усвідомленні цієї обумовленості, що виражається у формуванні принципів, що має законодавчу реалізацію. Принцип є ідеологічною категорією, оскільки в правових принципах відображається ставлення суспільства до права. В основі принципів завжди лежать правові ідеї, котрі є вихідним началом для формування системи галузі права та внаслідок цього пронизують правову тканину галузі права, стаючи при цьому її якісними сутнісними характеристиками.

Принципи – це основні положення, які закріплені у нормах права, утворюють певну систему, що визначається самостійністю галузі права. Всі принципи, що складають систему, повинні бути закріплені в текстах законодавчих статей, це дасть можливість забезпечити єдність норм трудового права, чіткість їх змісту. А чіткість кожної норми буде слугувати правильному її застосуванню. Причому форма фіксування принципів залежить від змісту самого принципу, а також від мети і завдань того законодавчого акту, в якому він знаходить своє закріплення.

Таким чином, принципи права, як правило, завжди виражені нормативно. Разом з тим, втілюючись у праві, принципи не зливаються з нормою права або правовим інститутом. Правові інститути, норми права це форми правового закріплення принципів. Слід зазначити, що закріплення будь-якого принципу в нормі-принципі не вичерпує його змісту реалізацією тільки цієї норми. Наприклад, принцип свободи праці найбільш яскраво проявляється в реалізації трудових прав гро-

мадян. Принцип поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин реалізується через всі інститути галузі трудового права, при цьому слід зазначити, що даний принцип прямо сформульований у нормі права (ст. 9, 16 КЗпП України).

Відображаючись у змісті права, принципи здійснюють регулятивний вплив на суспільні відносини, що складають предмет регулювання трудового права. Такий вплив проявляється і в тлумаченні норми, що підлягає застосуванню; і в безпосередній дії принципу при відсутності норми, що регулює конкретне правовідношення – через аналогію права.

Якщо принцип є тільки ідеєю, і не закріпленою нормативно, то його слід віднести не до принципів права, а до принципів правопізнання.

Сама по собі «ідея» не може бути реалізована у правовідносинах, будучи позбавлена нормативного закріплення така ідея може бути лише науковою декларацією. Тому не дивно, що принципи не підтверджують своєї реалізації на практиці. Реалізація принципів трудового права, як і будь-якої галузі, можлива лише в тому порядку й у тих формах, які закріплені в законі.

Принципи «не стоять на місці», будучи закріпленими в правових інститутах, нормах права, вони, як правило, реалізуються через правовідносини. Як відомо, об'єктом правового регулювання є вольова поведінка людини, у якій, в кінцевому рахунку, знаходиться вираження регулятивна дія правових норм і перетворення їх у життя. Право реалізується тоді, коли вимоги і можливості, що закладені в правових нормах, втілюються в суспільних відносинах. Реалізація правових норм – це така поведінка суб'єктів права, яка узгоджується з принципами правових норм. Зазначимо також, що соціально-економічна результативність правових норм проявляється головню в їх динаміці, дії. Таким чином, принципи трудового права – працюючі, динамічні засади, керівні положення трудового права.

Отже, принципи являють собою ідеологічну категорію, вони зумовлені суспільними відносинами. Основою принципів, «джерелом» принципів завжди є правові ідеї, котрі виступають вихідним началом для формування системи галузі права. Принципи права, як правило, завжди виражені нормативно. Відображаючись у змісті права, принципи справляють регулятивний вплив на суспільні відносини, що складають предмет регулювання трудового права. Даний вплив проявляється як у тлумаченні норми, так і в безпосередній дії принципу при відсутності норми – через аналогію права.

Принципи – це працюючі, динамічні засади трудового права, вони слугують основою галузі права як системи норм і у зв'язку з цим

є основою (проявом) методу, за допомогою якого відбувається регулювання суспільних відносин.

2.2. Класифікація принципів трудового права та їх зміст

Принципи трудового права є не просто керівними ідеями, а нормативно закріплюючими основними началами галузі права. Як зазначає Р.З. Лівшиць, у теорії права виокремлюють дві форми вираження принципів у законодавстві: текстуальна, здійснювана шляхом конкретного закріплення в правових нормах, і смислова, яка виводиться із норм. В першому випадку мова йде про норми – принципи, які, як правило, зумовлюються предметом регулювання. У другому випадку принципи, що виводяться із норм, зазвичай, визначаються методом регулювання¹. Принцип, що об'єктивно сформувався, вже закріплений у сукупності правових норм. Прикладом є спеціальні статті, присвячені основам відповідного галузевого законодавства, що містять, як правило, нові кодекси.

За сферою дії принципи права поділяють на загально правові, міжгалузеві, галузеві та внутрішньогалузеві.

1. Загальноправові, що притаманні всій системі права, тобто усім галузям права України. Це принцип законності; принцип демократизму, принцип захисту прав людини; принцип, що закріплює пріоритет загальнолюдських цінностей; принцип, що закріплює рівність прав і свобод та рівні можливості для їх реалізації, що надаються як чоловіку, так і жінці². На думку А.М. Колодія, до вказаних принципів належать: закон системно-структурної організації права; відповідності об'єктивного і суб'єктивного права; внутрішньої несуперечності правової системи; верховенства права, верховенства закону стосовно нормативно-правових актів іншого порядку³.

2. Міжгалузеві принципи властиві двом і більше галузям права. До них належать: принцип свободи праці й заборони примусової праці; принципи, змістом яких є закріплення права на освіту, право на охорону здоров'я, право на об'єднання, право на захист своїх прав і свобод усіма способами, не забороненими законом; принцип соціаль-

¹ Лівшиць Р.З. Теория права / Лившиц Р.З. – М.: БЕК, 1994. – С. 196 – 197.

² Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. – Издание шестое, переработанное и дополненное – Х. : Одиссей, 2009. – С. 16.

³ Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – С.45.

ної стандартизації. Наприклад, принцип свободи праці та заборони примусової праці притаманний таким галузям права, як трудове, цивільне та адміністративне право. Зумовлюється це тим, що людина може реалізувати свої здібності до праці шляхом вступу не лише у трудові правовідносини, а й у цивільно-правові та адміністративно-правові. Саме вказані галузі опосередковують відносини, пов'язані із працею.

Принцип соціальної стандартизації, на якому наголошує Н.Б. Болотіна, притаманний трудовому праву і праву соціального забезпечення. Правовою основою вказаного принципу є Закон України «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії». Такими стандартами та гарантіями виступають мінімальна заробітна плата, гранична межа тривалості робочого дня і робочого тижня, мінімальна щорічна відпустка та ін¹.

Міжгалузеві принципи відображаються в галузевих і можуть у них конкретизуватися. Так, міжгалузевий принцип, такий як право на охорону здоров'я, у трудовому праві відображений у принципі, змістом якого є право на безпечні умови праці; міжгалузевий принцип, змістом якого є право на об'єднання для захисту своїх прав й інтересів, у трудовому праві відображений у принципі, змістом якого є право на об'єднання у професійні спілки (їх об'єднання) для представництва й захисту інтересів його членів та право на об'єднання в організації роботодавців (їх об'єднання) для представництва та захисту інтересів роботодавців (організацій роботодавців).

3. Галузеві принципи характеризують особливості правового регулювання конкретної галузі права. Так, П.Д. Пилипенко до принципів трудового права відносить: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників, у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах². Зрозуміти таку класифікацію можливо лише через визначення принципів трудового права, яку надає автор. Так, на

¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С.99.

² Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – С.45.

його думку принципами трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, є такі засадничі ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів. Як бачимо, П.Д. Пилипенко визначає принципи права через гарантії реалізації прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, що є предметом трудового права, вказуючи на те, що вони покликані забезпечувати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Оскільки до принципів трудового права автор відносить і обмеження сфери правового регулювання ознаками найманої праці, можна зробити висновок, що він вказує на те, що принципи визначають предмет галузі. Але це зовсім не так. Предмет галузі, як уже вказувалось, визначають якісно відособлені суспільні відносини, а принципи галузі трудового права здійснюють регулятивний вплив на такі суспільні відносини. Принципи є працюючими, динамічними засадами трудового права, вони слугують основою галузі права як системи норм і у зв'язку з цим є основою (проявом) методу, за допомогою якого відбувається регулювання суспільних відносин. Разом з тим принципи трудового та метод правового регулювання трудових відносин – самостійні та самодостатні категорії. Тому вказівка П.Д. Пилипенка на те, що принципи права визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів, суперечлива. По-перше, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів є ознакою методу правового регулювання. По-друге, метод правового регулювання визначають не принципи права, а предмет галузі. По-третє, предмет, метод і принципи права – самостійні, але взаємозумовлені категорії. Так, предмет галузі визначає метод, а за допомогою принципів здійснюється регулювання суспільних відносин, що складають предмет галузі, яке відбувається шляхом використання тих засобів і способів, що входять до методу галузі, тому, у свою чергу, вони є основою (проявом) методу завдяки якому відбувається регулювання суспільних відносин.

Отже, такий принцип, як обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці, трудовому праву не притаманний. Сам термін «наймана праця» в науці трудового права використовується для характеристики відносин, що виникають між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору та їх відмежування від інших відносин, в яких можлива реалізація людиною права на працю (зокрема, цивільно-правових та ін.). Вказаними відносинами предмет трудового права не обмежується. До нього входять й організаційно-управлінські відносини, відносини по розгляду трудових спо-

рів до виникнення трудових правовідносин (наприклад, відмова в прийнятті на роботу вагітної жінки з мотивів її вагітності може стати підставою для виникнення останніх).

Що стосується оптимального поєднання централізованого та локального правового регулювання та принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин (а саме відносин, що виникають здебільшого на підставі укладеного трудового договору чи складного юридичного факту (юридичного складу)), то цілком погоджуємось з тим, що вони є принципами трудового права України, оскільки це прояви (ознаки) методу даної галузі (див. детальніше про вказані принципи у § 2 Розділу 1).

Принцип соціального партнерства й договірного встановлення умов праці – це галузевий принцип трудового права, який потрібно відокремити. Справа в тому, що, відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року, який вже втратив чинність, соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Метою участі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві є договірне регулювання та удосконалення соціально-трудоких відносин, досягнення взаємопорозуміння, компромісів між сторонами соціального партнерства, запобігання виникненню та розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів). Сторонами соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування. Порядок укладення та сфера дії, умови колективних договорів та угод визначається Законом України «Про колективні договори та угоди». Отже, колективні відносини притаманні суто трудовому праву. Але поряд із вказаним, зауважимо, що принципи права – основоположні засади трудового права, а соціальне партнерство – система колективних відносин. У зв'язку із викладеним виникає доречне запитання: чи може система колективних відносин бути принципом права? Чи можуть узагалі відносини бути принципом права? Можна довго розмірковувати над даними запитаннями, але законодавець чітко у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» до внесення змін 22.06.2012 р. до ст. 13 – 1 наголошував на тому, що професійні спілки взаємодіють із роботодавцями, їх організаціями на принципах соціального партнерст-

ва. На сьогоднішній день у вказаному Законі йде мова про інший принцип взаємодії професійних спілок, їх об'єднань і роботодавців, їх об'єднань: соціальний діалог. На такому ж принципі утворюються і діють організації роботодавців та їх об'єднання (ст. 6 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності» від 22.06.2012 р.). Соціальний діалог, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12. 2010 р., – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Як бачимо, поняття соціального діалогу й соціального партнерства – не тотожні, хоча законодавець увів поняття соціального діалогу замість соціального партнерства, ніби замінивши ним останнє. Тому на сучасному етапі, відповідно до вимог чинного законодавства, доречніше говорити не про принцип соціального партнерства, а про принцип соціального діалогу, хоча останній достатньо новий для науки трудового права, майже не дослідженим й досить спірним. Звісно, що більш прийнятним з теоретичної точки зору залишається принцип соціального партнерства.

Що ж стосується договірною встановлення умов праці, щоб правильно оцінити названий принцип, необхідно з'ясувати: що є умовами праці. Діючий КЗпП України не дає визначення поняття «умови праці», хоча досить часто використовує дане словосполучення (ст. 1, 13, 29, 32 та ін.). Зокрема, ч. 3 ст. 32 КЗпПУ містить фактично невичерпний перелік не просто умов праці, а саме істотних, відносячи до них систему та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменування посад. До речі, у проекті Трудового кодексу України також не розкриваються ні поняття «умови праці», ні «істотні умови праці», але зазначається, що останні визначаються у колективному договорі (ст. 83). Проте нормативне визначення «умов праці» все ж існує. Зокрема, відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року «Про нову гігієнічну класифікацію праці та показники, за якими надаються пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими та важкими умовами праці», *умови праці* – це сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, в якому здійснюється діяльність людини. Тому умови

праці – явище, яке не може встановлюватись тільки у договірному порядку. Вони не залежать від працівника, а є зовнішніми по відношенню до нього самого (тут винятком може бути лише психологічний клімат у трудовому колективі, у створенні якого бере участь сам працівник). Що стосується роботодавця, то такі чинники для нього є явищем об'єктивної дійсності, адже, відповідно до трудового законодавства, саме він зобов'язаний забезпечити належні та безпечні умови праці. Які ж умови належать до безпечних і належних, визначає не сам роботодавець, а суб'єкт законодавчої ініціативи. Відповідно до ст. 153 КЗпПУ, умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. За невиконання вказаного обов'язку він нестиме юридичну відповідальність. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний також забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України). Хоча у зміст колективного договору включаються взаємні зобов'язання сторін щодо умов і охорони праці (ст. 13), умови праці визначаються суто в договірному порядку не можуть, вони залежать від значного кола чинників, серед яких: 1) організаційні форми функціонування робочої сили; 2) сутність процесу праці; 3) галузь народного господарства, в якій працівник реалізує своє право на роботу; 4) санітарно-гігієнічні фактори; 5) технічна оснащеність виробництва; 6) санітарно-психологічні фактори (або соціально-психологічний клімат у трудовому колективі в процесі здійснення трудової діяльності). Встановлення вимог до умов праці на підприємствах, установах і організаціях здійснюється у централізованому порядку, а їх конкретизація відбувається на локальному рівні, не забуваючи про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників (ст. 9 КЗпП України).

Отже, принцип соціального партнерства (чи соціального діалогу, який на сучасному етапі закріплений законодавчо) та договірного встановлення умов праці потрібно розділити з віднесенням договірного встановлення умов праці до принципу оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання праці.

Потрібно додати, що група вчених-трудоваків принципи трудового права називають принципами правового регулювання праці і відносять до них такі:

- свободу праці та можливість вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборону примусової праці;
- рівноправ'я у праці та заборону дискримінації в праці;
- недійсність умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівника порівняно з умовами, встановленими діючим законодавством про працю;
- право на справедливу винагороду в залежності від виконаної роботи, встановлення державного мінімуму оплати праці;
- право на охорону праці, безпеку праці, захист від трудового каліцтва та відшкодування шкоди при отриманні трудового каліцтва під час виконання службових обов'язків, підвищена охорона праці жінок (які мають дітей у віці до трьох років; одиноких матерів, які мають дитину у віці до 14 років та ін.), молоді та інших працівників, що потребують спеціального захисту;
- матеріальне забезпечення у випадку непрацездатності та у зв'язку з материнством;
- право на захист трудових прав;
- свобода об'єднання для захисту своїх прав і свобод¹.

З приводу вказаних принципів зауважимо, що, якщо розглядати їх як принципи правового регулювання праці, то вказаний перелік цілком прийнятний, оскільки правове регулювання праці здійснюється правовими нормами, які належать до різних галузей права. Проте, якщо розглядати їх як принцип трудового права як галузі права, то, виявиться, що багато з них притаманні й іншим галузям права України. Тому необхідно розмежовувати принципи правового регулювання праці, які, до речі, є міжгалузевими принципами, та принципи трудового права.

4. Внутрішньогалузеві принципи притаманні окремим інститутам конкретної галузі права. Наприклад, внутрішньогалузевим (інституційним) принципом трудового права є принцип, в якому закріплено право на відпустку, яке має інститут «Час відпочинку».

За джерелом закріплення принципи права класифікують так:

1. Конституційні, тобто ті, що закріплені в Конституції України. Так, Основний закон держави закріплює такі принципи правового регулювання праці: 1) свободу праці та можливість вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці; 2) заборону примусової праці; 3) забезпечення права на працю в умовах, що відповідають вимогам

¹ Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание шестое, переработанное и дополненное / Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2009. – С. 16 – 17.

безпеки та гігієни; 4) забезпечення оплати праці без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого державою мінімального розміру; 5) право на професійну освіту; 6) право на об'єднання у професійні спілки та інші громадські організації для захисту своїх прав та законних інтересів; 7) право на відпочинок; 8) право на захист прав і свобод всіма способами, не забороненими законом; 9) принцип рівності трудових прав.

Зокрема, у ст. 43 Конституції України наголошується, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. А це означає, що людина вільно розпоряджається своїми здібностями до праці. Свою здатність до праці людина може реалізувати, вступаючи у різні правовідносини або ж у відносини, не врегульовані нормами права. Наприклад, свою здатність до праці людина реалізує і використовує щодня перебуваючи дома та виконуючи різного роду побутові обов'язки (обов'язки дружини, чоловіка, мами та ін.). Людина також може реалізувати свою здатність до праці, вступаючи, наприклад, до цивільно-правових, адміністративно-правових, трудових правовідносин. Примусити вибрати один із можливих варіантів реалізації права на працю людину не може ніхто. Тим більше, що ст. 5 – 1 КЗпП України держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності. Тому людина в праві вільно обирати той з юридичних фактів, наслідком якого буде виникнення якогось з видів правовідносин. Так, вона вільно вступає у трудові правовідносини, підставою виникнення яких є такий юридичний факт, як трудовий договір, який також укладається на основі вільного волевиявлення. Людина самостійно, на власний вибір обирає собі працю або вільно погоджується на неї. Останнє вона здійснює тоді, коли їй таку працю пропонують. Пропонуючи укласти трудовий договір, людині пропонують не просто працю, а конкретну роботу. Отже, принцип свободи праці у трудовому праві конкретизується у принципі свободи трудового договору.

З приводу свободи трудового договору не можемо не зауважити, що, справді, ніхто не може бути змушений до укладення трудового договору. Останній укладається на підставі вільного волевиявлення його сторін, якими є працівник та роботодавець. Разом з тим, у трудовому законодавстві можна віднайти такі положення, які свідчитимуть про те, що укладання трудового договору з деякими категоріями працівників має певний примусовий характер (наприклад, Закон України «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» ті ін.). Зокрема, мова йде про осіб, які не достатньо конкуренто-

спроможні на ринку праці. Так, відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

- має на утриманні дітей віком до шести років;

- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

- утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Для працевлаштування вказаної категорії осіб, окрім інвалідів, для яких норматив працевлаштування визначається законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Роботодавці самостійно розраховують вказану квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Виникають запитання: В чому полягає примус при укладенні трудового договору в рахунок броні чи квоти з зазначеними категорія-

ми осіб?; В чому тут виявляється обмеження свободи трудового договору? Справа в тому, що роботодавці за незабезпечення нормативів працевлаштування осіб, що потребують соціального захисту і не здатні на рівні конкурувати на ринку праці, несуть відповідальність у встановленому законодавством порядку. А це вказує на те, що роботодавець, який, до речі, має право на добір кадрів, усвідомлюючи негативні наслідки непрацевлаштування вказаних осіб, яких він може і не бажати бачити своїми працівниками, дещо позбавлений прояву вільного волевиявлення в укладенні трудового договору із вказаними особами. При цьому ми не заперечуємо того, що власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа – роботодавець може й бажати укласти трудовий договір із даними особами.

З приводу обмеження свободи трудового договору, зазначимо, що в науці трудового договору, окрім вищезазначеного прояву обмеження свободи трудового договору, називають ще такі:

- стан здоров'я та стать працівника. Так, відповідно до Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Відповідно ж до прямої вказівки ст. 43 Конституції України та її деталізації в КЗпП України у ст. 174, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, окрім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Вказане положення певним чином обмежує вільний вибір праці або вільне погодження на працю жінки. Якщо держава проголосила принцип свободи праці, заборону використання праці жінок на вказаних роботах вона не мала встановлювати. Така вказівка суперечить принципу свободи праці й значно обмежує свободу трудового договору. Жінка або чоловік самостійно вирішують, працювати їм на вказаних роботах чи не працювати. Вказівка ж у законодавстві на заборону використання праці жінок на вказаних роботах позбавляє жінку вільного вибору виду трудової діяльності та реалізації права на працю.

У зв'язку із зазначеним хтось може зауважити, що це не обмеження права жінки на працю, а диференціація правового регулювання праці за суб'єктивним критерієм. Тому, запобігаючи такій критиці, зауважимо, що, якщо обирати стать як критерій диференціації, необхідно пам'ятати про гендерну рівні у трудовому праві. Якщо така вказівка

законодавцем спрямована на охорону материнства, то виникає питання: Чи не потребує охорони батьківство?. Одне без іншого – неможливе. Окрім того, материнство й батьківство охороняється державою (ст. 51 Конституції України);

- наявність близьких родинних зв'язків. Так, відповідно до КЗпПУ, власник у праві запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством. Зокрема, згідно із Законом України «Про державну службу», не допускається призначення осіб на посади державної служби, на яких вони будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам. Перебування в таких відносинах є однією з додаткових підстав для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Так, відповідно до п.4 ст. 41 КЗпПУ, останній може розірвати трудовий договір у випадках перебування всупереч Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи;

- обмеження права на реалізацію права на працю шляхом укладення, крім основного й трудового договору про сумісництво. Зокрема, згідно з п.4 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій, затвердженого Наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р., керівники державних підприємств, установ, організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, установ, організацій (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності). Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися й керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначатся на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, і вагітних жінок.

Такі обмеження стосується тільки працівників державних підприємств, установ та організацій.

Відзначимо також, що свобода праці та трудового договору у трудовому законодавстві відображається також у праві працівника звільнитися за власним бажанням, тобто за своєю ініціативою, незалежно від будь-яких обставин (ст.38 КЗпП України). При звільненні за згодою сторін (п.1 ст.36 КЗпП) свобода трудового договору проявляється як вияв волі одночасно працівником і роботодавцем.

Статтею 43 Конституції України також наголошується, що використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Тобто, ніхто не може бути змушений до праці.

Тут також додамо, що не є примусовою або обов'язковою праця, яка виконується особами з лікувальними цілями. Йде мова про так звану «працетерапію», як один із прийомів лікування психічнохворих осіб. Між психічнохворою людиною та її лікарем (лікувальним закладом) не виникають відносини з використання праці останньої. Працетерапія спрямована не на реалізацію людиною своєї здатності до праці, а на її лікування.

Заборона примусової праці у трудовому праві виключає можливість власника або уповноваженого ним органу вимагати від працівника роботи, не обумовленої трудовим договором (ст.31 КЗпП), а також переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією без згоди працівника (ч. 1 ст. 32 КЗпП).

Принцип рівності конституційних прав, визначений у ст. 24 Конституції України та відображений у КЗпП України у вигляді принципу рівності трудових прав громадян. Так, відповідно до ст. 2 – 1 КЗпП, Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. У ст. 24 Основного Закону наголошується, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням

пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

У Конституції України (ст. 45) встановлений також принцип, що закріплює право на відпочинок. Так, кожен, хто працює має право на відпочинок. Справді, відпочивати може лише той, хто працює. Однак реалізувати свою здатність до праці, як ми вже казали, людина може як у соціальних відносинах, не врегульованих нормами права, так і в правовідносинах. Окрім того, вказаних правовідносин може бути кілька, що належатимуть до різних галузей права. Тому, незалежно від того, в яких правовідносинах реалізовує людина право на працю, вона має право на відпочинок. Тому вказаний принцип є конституційним принципом, що притаманний декільком галузям права (міжгалузевий). Такий принцип деталізується в трудовому праві у вигляді закріплення надання днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Наступний принцип, закріплений у Конституції України, – право на винагороду за працю, не нижчу від установленого державою мінімального розміру (ст.43). Цей принцип розкривається в нормах законодавства про працю як оплата праці без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого мінімального розміру. При цьому оплата праці залежить від особистого внеску працівника і якості його праці.

Важливий принцип забезпечення права працівників на об'єднання, включаючи право створювати профспілки для захисту своїх інтересів, виражений у ст. 36 Конституції України. Невід'ємною складовою частиною основних прав людини є право створювати профспілки для захисту своїх прав. Цей принцип доповнюється і розкривається у нормах трудового законодавства (глава 16 КЗпП України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Принцип забезпечення права на освіту закріплений у Конституції України (ст. 53), доповнюється й конкретизується відповідним галузевим принципом як право на безоплатне професійне навчання. Так, ст. 5 – 1 КЗпПУ вказує, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії.

Принцип судового захисту прав людини та принцип використання будь-яких незаборонених законом засобів захисту своїх прав і

свобод від порушень, проголошені у ст. 55 Конституції України, у трудовому праві регламентовані у вигляді права на вирішення індивідуального трудового спору шляхом звернення до компетентних органів (Глава XV КЗпПУ «Індивідуальні трудові спори») та колективного трудового спору, включаючи право на страйк, порядок розгляду і вирішення якого врегульовується Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Статею 49 Конституції України встановлений принцип, змістом якого є право на охорону здоров'я та безоплатну медичну допомогу в держаних і комунальних медичних закладах, що потрібно розглядати з більш широких позицій концепції соціальної держави, яка покликана взяти на себе реалізацію соціальних функцій, а саме: створення умов, що забезпечують гідне життя і розвиток людини, охорону праці та здоров'я. Із соціальних функцій держави і названих принципів випливає закріплене трудовим законодавством право працівника на здорові та безпечні умови праці й обов'язок роботодавця встановлювати такі умови, які забезпечують безпеку, захист здоров'я працівника, а у випадку трудового каліцтва чи професійного захворювання – відшкодувати шкоду, заподіяну його здоров'ю. Одночасно з указаним передбачена особлива правова охорона праці жінок, молоді, інвалідів, які потребують підвищеного соціального захисту і є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці (Глава 11 «Охорона праці», Глава 12 КЗпП України «Праця жінок», Глава 13 «Праця молоді», Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). При цьому державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства і охороною праці – одна з важливих гарантій, яка необхідна для охорони здоров'я працівників, безпеки їх праці.

Нагадаємо, що конституційні принципи є визначальними для галузевих та міжгалузевих принципів. Разом з тим, галузеві принципи конкретизують, доповнюють конституційні з урахуванням особливостей, що властиві саме трудовому праву.

2. Закріплені в інших законах, що регулюють трудові правовідносини (наприклад, принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових, закріплений ст. 9 КЗпПУ). Необхідно мати на увазі, що при таманні трудовому праву галузеві принципи текстуально не зафіксовані у КЗпП України у самостійній статті та виступають у вигляді основних трудових прав і обов'язків, що закріплені в такому кодифікованому законі, зокрема в ст. 2. Проте вказану прогалину, яка має місце

у чинному КЗпП України, намагаються усунути автори Проекту ТК України, що може оцінюватись тільки позитивно. Так, у ст. 3 ТК наголошується, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах: 1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборони примусової праці; 3) заборони дитячої праці; 4) недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 5) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; 7) поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; 8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень; 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку; 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк; 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин; 16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; 17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод; 18) захисту від незаконного звільнення; 19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором, колективною угодою, статутом юридичної особи.

Галузеві принципи в основному розвивають, доповнюють і конкретизують принципи, зафіксовані у Конституції України у вигляді прав і свобод людини, і доводять їх до необхідного рівня гарантій.

У юридичній літературі існує, окрім наведених, ряд інших класифікацій принципів трудового права. Зокрема, О.В. Смирнов за змістом усі принципи трудового права класифікував на:

- ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;

- ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників;
- ті, що визначають правове регулювання застосування праці працівників;
- ті, що відображають головні напрямки правової політики в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників.

На думку О.В. Старчук, класифікація принципів трудового права повинна бути побудова з урахуванням основних категорій природного права (рівності й свободи) та мати в основі предметний критерій – суб'єктивні трудові права й забезпечення їх реального здійснення державою з метою оптимального узгодження інтересів працівників і роботодавців та захисту їхніх прав. Тому принципи трудового права автор поділяє на дві групи. Першу групу складають принципи трудового права, які забезпечують трудові відносини на ринку праці (рівність трудових прав громадян, свобода трудового договору), другу – принципи, спрямовані на дотримання трудових прав громадян (заборона дискримінації у сфері праці, заборона примусової праці, заборона дитячої праці)¹. Погодитись з такою класифікацією складно, але вона, безперечно, має право на існування. Справа в тому, що трудовому праву якраз будуть притаманні не лише категорії, властиві природному праву, на яких наголошує автор, оскільки основне у трудових правовідносинах не реалізація права на працю, а реалізація права на роботу. Право на працю – природне право людини, яке може реалізуватись у різного роду правовідносинах й не тільки. Йому будуть притаманні такі категорії природного права як свобода й рівність. Тому такі принципи, як свобода праці, носять міжгалузевий характер й притаманні як трудовому, так і цивільному праву. Право ж на роботу, яке реалізується суто у трудових правовідносинах, – позитивне право, що надається й гарантується самою державою. Воно входить у зміст права на працю, тому логічно, що йому притаманні риси природного права.

Виходячи із відомої класифікації трудових правовідносин, наведеної, зокрема, Н. Б. Болотіною, на індивідуальні й колективні, розрізняють також принципи індивідуального та колективного трудового права. До перших, наприклад, належать: принцип вільної праці, гідної винагороди за працю, принцип охорони життя та здоров'я працівників

¹ Старчук О.В. Принципи трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. к.ю.н. спец. : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Старчук. – К., 2012. – С. 11.

тощо. До принципів колективного права відносять, наприклад: принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці.

Контрольні запитання та завдання

1. Розкрийте значення і сформулюйте поняття принципів трудового права України.
2. У яких статтях Конституції України закріплені принципи трудового права?
3. Яким є співвідношення принципів трудового права із загальноправовими (основними) і міжгалузевими принципами?
4. В яких статтях КЗпП України відображені принципи трудового права, принципи його інститутів?
5. Розкрийте зміст принципів трудового права.
6. Які норми, що є гарантіями, забезпечують дотримання принципів трудового права, Вам відомі?

Література

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Закон України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №10. – Ст. 137.
3. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
4. Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
5. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

Основна

1. Прилипка С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Харків. :ФІНН, 2010. – 752 с.
2. Трудове право: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. - К. : Ін Юре, 2006. – 544 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Харків: Консум, 2002. – 528 с.
4. Трудове право України : Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Знання, 2000. – 564с.

5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с. – (Економіка. Фінанси. Право).

Додаткова

1. Андрушко В., Кондратьєв Р. Спiрні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусова праця» / В. Андрушко, Р. Кондратьєв // Право України. – 1998. – № 3. – С. 31 – 32.

2. Волощук О. Принцип забезпечення права на відпочинок як конституційний принцип трудового права / О. Волощук // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №2. – С.51 – 54.

3. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права / О. Гаврилюк // Право України. – 2001. – №9. – С. 58 – 59.

4. Гетьманцева Н.Д. Принципи трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 492. Правознавство. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2009. – С. 58 – 62.

5. Демків Р. Розвиток принципів правового регулювання в умовах розбудови правової держави / Р. Демків// Юридична Україна. – 2006. – №8. – С. 19 – 22.

6. Дубей В. Забора дискримінації у сфері праці:теоретичні питання і нормативне забезпечення / В. Дубей// Право України. – 2005. - № 11. – С. 33 – 36.

7. Жернаков В. Реализация принципа свободы труда и запрета принудительного труда в законодательстве Украины / В. Жернаков // Підприємництво, господарство і право. – 2000. – № 10. – С.46 – 49.

8. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України / В. Жернаков // Право України. – 1997. – №10. – С. 35 – 39.

9. Запара С.І. Особливості реалізації правових традицій у сучасному трудовому праві / С.І. Запара // Вісник Запоріж. нац. ун-ту. Сер.: Юрид. науки. – 2006. – № 3. – С. 100 – 103.

10. Кузьменко Г. Еволюція принципу гуманізму в нормах трудового права про забезпечення гідних умов праці / Г. Кузьменко // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – № 10. – С. 108 – 110.

11. Кузьменко Г. Поняття та зміст принципу гуманізму в нормах трудового права / Г. Кузьменко // Підприємництво, господарство, право. – 2011. – № 11. – С.100 – 103.

12. Лаврінєнко О.В. Визначення поняття «принципи трудового права України»: постановка проблеми // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – № 3 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pppd/2011_3/35Lavrin.pdf

13. Лаврінєнко О.В. Проблемы терминизации средств, уровни и сферы реализации принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений / О.В. Лаврінєнко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 559 – 565.

14. Пазєнок А. Щодо питання про дискримінацію жінок у трудовій сфері / А. Пазєнок // Право України. – 2009. – №4. – С. 147.

15. Пилипенко П. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету, 1999. – 214 с.

16. Старчук О.В. Проблема становлення системи принципів трудового права України / О.В. Старчук // Вісник Запорізького національного університету. – 2006. - № 2. – С. 117 – 123.

17. Стасів О. Конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин / О. Стасів // Юридична Україна. – 2009. – № 10. – С. 89 – 93.

18. Щербина В. Про основоположні принципи трудового права / В. Щербина // Підприємництво, господарство, право. – 2007. – № 1. – С. 13 – 17.

19. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю / О. Ярошенко // Право України. – 2000. – №7. – С. 53 – 55.

20. Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права України / В.І. Щербина // Юридичний Вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1 (1). – С. 97 – 113.

РОЗДІЛ 3. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1. Поняття джерел трудового права та їх відмежування від форми права

Кілька десятиліть тому домінувала думка, що право – це система формально визначених юридичних норм. Не маючи зовнішнього (формального) втілення, право не визнавалося як таке, а сприймалось як інше соціальне явище. Все фактично зводилось до ототожнення права і закону. Однак наука не стоїть на місці. Розвиток правничої думки дає підстави не тільки до розмежування вищевказаних понять, а навіть указує на можливість існування неправових законів. Право усвідомлюється як дещо «більше», ніж сукупність норм. Тому сьогодення вимагає переосмислення основних положень загальної теорії права, зокрема щодо розмежування понять «джерело» і «форма» права. Останні не нові для української науки та практики. Однак, стосовно умов сьогодення – в умовах демократизації, проведення подальших реформ як політичного, так і соціально-економічного характеру – корисно з'ясувати поняття та внутрішній зміст, яким наповнюються джерела трудового права.

Використання понять, що панували протягом визначного історичного періоду в правовій науці, повною мірою зрозуміле та виправдане, оскільки зміна однієї правової конструкції іншою завжди здійснюється у визначеному часовому періоді, коли державою здійснюється заміна, в ряді випадків шляхом удосконалення одних норм іншими, які більш відповідають вимогам суспільства.

Досліджуючи проблему права та джерел, видатний теоретик права Н.М. Коркунов звернув увагу на тісний їх зв'язок, акцентувавши при цьому увагу на те, що за допомогою природи та характеру права, а також уявлення про нього можна говорити про природу та характер його джерел, як і навпаки¹.

Право завжди історично зумовлене, і будь-які національно-правові системи є наслідком попереднього соціально-історичного розвитку такого середовища, в якому вони виникли та функціонують. У

¹ Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб, 1886 (3-е изд. 1894) (Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права; авт. предисл. И.Ю. Козлихин. научн. изд., [репринтное] – М. : Юридич. центр Пресс, Кн.1. Понятие права, 2003. – С. 62.

суспільстві відбувається безперервний розвиток соціальних відносин, «історично зумовлених ідейних традицій». Будь-яке революційне, нове право, щоб бути соціально-ефективним, має органічно поєднуватися зі «старим» правом, виводитися з нього, щоб не поламати історичну традицію та не суперечити історично сформованим правовим уявленням, історичній правосвідомості народу. Право не може бути однаковим у різні історичні періоди, оскільки право змінюється разом із суспільством. Вплив суспільства та права взаємний, вони є сторонами однієї медалі. Деякі вчені порівнюють право з розмовною мовою, яка також змінюється в різні історичні періоди. Так, зміна історичної епохи тягне, як правило, зміну повноважень суб'єктів трудового права. Наприклад, у 80-ті роки трудове законодавство надавало трудовим колективам широкі повноваження в управлінні підприємствами, установами, організаціями, тоді як у пострадянський період така потреба відпала та поступово їх повноваження звелись нанівець. Ефективність трудового законодавства залежить не тільки від його змісту, але й від умов, у яких дане законодавство застосовується. Розвиток суспільних відносин потребує вдосконалення правового регулювання, а в інших випадках, навпаки, право сприяє розвитку суспільних відносин.

Так чи інакше, фактично всі відносно самостійні етапи в історичному розвитку суспільства чи окремої країни пов'язані з появою нових концепцій та напрямків у правовій ідеології. Відповідно, усі концепції по-своєму тлумачили природу джерел права, його витoki, форму. Це дає підстави стверджувати, що у процесі дослідження таких теоретичних понять, як джерела права, форма права, неминуче присутня соціально-історична компонента, яка накладає істотний відбиток на поняття, сутнісну характеристику даних категорій. Якщо проаналізувати трудове право радянського та пострадянського періодів, то зрозумілою буде та обставина, що воно розрізняється за своїм ідеологічним спрямуванням, формами та засобами його здійснення.

Так, в умовах радянської правової системи, по суті, єдиним джерелом права визнавався нормативний акт. Тому поняття «система джерел права», як правило, замінювалася поняттям «система законодавства». Проблема джерел права у правовій системі витіснялася питанням про співвідношення системи права і системи законодавства. Сама термінологія «система законодавства» ніби стирала межу між законом і підзаконними актами, внаслідок чого верховенство закону на практиці носило декларативний характер. Для даного періоду характерне і визначення джерел трудового права, що виходить з нормативістської концепції праворозуміння. Так, у праці «Источники совет-

ского трудового права» (1976 р.) О.С. Хохрякова джерелами радянського трудового права визнавала нормативні акти, видані компетентними органами, як правило, за активної участі профспілок, за допомогою яких устанавлювалися, змінювалися чи скасовувалися норми права, які регулювали трудові відносини робітників і службовців, а також тісно пов'язані з трудовими інші суспільні відносини¹. В. І. Смолярчук у монографії «Источники советского трудового права» (1978 р.) визначає джерела трудового права як спосіб вираження норм права, прийнятих компетентними на те органами держави за активної участі профспілок і призначених для регулювання умов праці робітників і службовців, відносин у сфері державного соціального страхування, а також відносин між органами держави та профспілками у процесі регулювання праці². У даних визначеннях, незважаючи на нормативістську концепцію праворозуміння, автори відобразили на тогочасну специфіку джерел трудового права, яка полягає в залученні до створення норм трудового права працівників у особі профспілок. Дана специфіка джерел трудового права простежується і в сучасний період.

Протягом всього періоду розвитку держави ключова категорія правознавства – джерело права – традиційно є однією з найбільш дискусійних. У літературі постійно підкреслюється значення дослідження питань, пов'язаних з джерелами права, оскільки уявлення про них є свого роду відправною точкою у процесі пізнання права. Та попри все, немає не тільки єдиного визначення даного поняття, але й сама правомірність його вживання ставиться під сумнів. Поняття джерела права використовується при вивченні правових явищ досить часто, а тому проблема його адекватного розуміння та застосування досить актуальна. Дослідження правової системи певної держави також неможливе без застосування даної категорії. При цьому всі джерела права виступають у рамках тієї чи іншої правової системи як єдине ціле, що формує дану правову систему та наповнює її конкретним нормативним змістом³. Обставини історичного розвитку суспільства, правової системи суттєво впливають на формування та ієрархію системи джерел права, на вироблення певних підходів до їх вивчення.

¹ Хохрякова О.С. Источники советского трудового права: дис. канд. юрид. наук / О.С. Хохрякова. – М., 1976. – С. 18.

² Смолярчук В.И. Источники советского трудового права / В.И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит., 1978. – С. 21.

³ Марченко Н.М. Указ. праця. – С. 52.

Сучасний етап розвитку юриспруденції характеризується тенденцією до наявності численних поглядів на право, виходячи з його змісту та призначення. Здійснюється інтеграція основних напрямків шляхом визнання принципів правової державності; загальною ідеєю права, як підкреслює В.А. Муравський, визнається нормативність як його базова властивість¹.

З даних позицій, одним із найбільш сприйнятливих підходів до розуміння сутності права є інтегративний підхід, який дозволяє стверджувати про різнорівневий характер його джерел, досліджувати їх взаємозв'язок, використання, застосування знань із соціології, філософії, антропології тощо. Множинність поглядів на дану проблему можна пояснити не тільки неможливістю встановлення єдиного праворозуміння, але й постійними змінами розвитку умов суспільства. На даний час дослідження джерел права тісно пов'язане з утвердженням принципів правової держави, підкреслюється посилення природного права².

Неоднозначність тлумачення самого поняття «джерело права» виникає також з причин одночасного означення за допомогою єдиного терміна матеріальних і формальних джерел права. Так, у юридичній доктрині історично склалося розуміння джерел права в матеріальному значенні – соціально-політичні причини, умови виникнення права, що визначають його зміст, і в формально-юридичному значенні – зовнішні форми вираження права, що надають йому характер офіційних правових норм³.

Поділ джерел права на матеріальні та формально-юридичні прийнятий і в зарубіжній доктрині.

Якщо проаналізувати позиції сучасної наукової та навчальної літератури з трудового права, то можна знайти дещо подібні позиції. Так, В.І. Щербина в підручнику з трудового права зауважує, що під джерелом трудового права слід розуміти форму вираження норм трудового права, які приймаються чи санкціонуються компетентними органами⁴. Аналогічних поглядів на джерела трудового права дотримується С.В. Дріжчана, яка стверджує, що джерела трудового права – це

¹ Муравський В.А. Актуально-правовий аспект правопонимання / В.А. Муравський // Государство и право. – 2005. – № 2. – С.13.

² Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України. – Харків, 2006. – С. 13.

³ Див., напр.: Александров Н.Г. Указ. праця. – С. 47; Разумович Н.Н. Источники и формы права / Н.Н. Разумович // Советское государство и право. – 1988. – № 3. – С. 21.

⁴ Трудове право України : Підручник / За ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – С.52.

зовнішні форми вираження правових приписів компетентних на те органів, що видають у межах своєї компетенції акти, яким надається обов'язкова сила та за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними інших суспільних відносин¹. У підручнику з трудового права російських авторів К.Н. Гусова і В.Н. Толкунової до джерел трудового права відносять різні нормативно-правові акти, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини². Схожим чином формулюється визначення джерел трудового права в підручнику за редакцією Р.З. Лівшиця і Орловського, де джерела трудового права характеризуються через нормативно-правові акти, які регулюють трудові відносини, що встановлюють права та обов'язки учасників цих відносин³. Споріднене визначення джерел права в юридичному розумінні міститься в підручнику М.В. Молодцова і С.В. Головіної, в якому джерелами права визнаються різні форми вираження державної волі, що спрямована на регулювання суспільних відносин⁴. Наведені формулювання, що містяться в працях учених, свідчать про те, що в науці трудового права склалась домінуюча позиція відносно характеристики права в юридичному розумінні. Таким у більшості випадків визнається нормативно-правовий акт, який є результатом правотворчої (нормотворчої) діяльності компетентних органів. У даному випадку можна зауважити, що більшість представників науки трудового права фактично ототожнюють джерела трудового права і, фактично, саме трудове право, тільки з нормативно-правовими актами, які містять норми трудового права в їх традиційному трактуванні.

Разом з тим, в тій же науковій та навчальній літературі з трудового права простежується й інший підхід до визначення джерела трудового права в юридичному розумінні. До прикладу, в монографічному дослідженні «Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права» О.М. Ярошенко до джерел права у формальному розумінні відносить весь масив загальновідомих та внутрішньоструктурованих форм встановлення і вираження нормотворчими органами, в тому чис-

¹ Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В.Баранюк, С.В. Дріжчана та інш.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – С. 25.

² Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Проспект, 2003. – С. 41.

³ Трудовое право России : учебник для вузов / отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Инфра-М-Норма, 1998. – С. 48.

⁴ Молодцов М.В. Трудовое право России: Учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М. : НОРМА, 2003. – С. 35.

лі й за участі представників працівників, загальнообов'язкових правил поведінки, які регулюють трудові та інші пов'язані з ними відносини¹. У підручнику за редакцією російського вченого О.Д. Зайкіна джерелами трудового права визнаються результати правотворчої діяльності держави, а також спільної нормотворчості працівників і роботодавців (їх представників) у сфері застосування праці працівників². В тім же ракурсі визначаються джерела трудового права в підручнику за редакцією А.Ф. Нуртдінової та Ю.П. Орловського, де під джерелом трудового права визнається правовий акт, що містить норми трудового права, що встановлює права і обов'язки учасників трудових і тісно пов'язаних з ними відносин³. У наведених дефініціях джерела трудового права вже не ототожнюються лише з нормативними актами, що містять норми трудового права. В коло джерел трудового права фактично включаються інші правові акти, в яких містяться не тільки загальнообов'язкові правила поведінки, а й колективні та індивідуальні права й обов'язки учасників соціально-трудова відносин, вказаних у колективних та індивідуальних нормах трудового права. Ще більш радикальну позицію у визначенні джерел займає О.О. Єршова, яка до джерел трудового права відносить: одноособові та неодноразово повторювані, забезпечені примусом дії уповноважених суб'єктів міжнародного трудового права, фізичних і (або) юридичних осіб щодо захисту інтересів працівників і роботодавців; угоди держав, інших суб'єктів міжнародного трудового права, органів місцевого самоуправління, інших уповноважених осіб; правотворчу діяльність суб'єктів міжнародного трудового права, органів державної влади і (або) інших уповноважених суб'єктів трудового права.

Аналізуючи різні погляди учених на поняття джерел права, можна зробити певні висновки. Джерела права – складне, неоднозначне явище, тому не може бути визначено одночасно лише з якогось одного боку. Тому можна виділити кілька аспектів досліджуваного явища, як це зазвичай традиційно робиться в юридичній літературі⁴. Адже від суті, яка вкладається в поняття «джерело права», багато в чому залежить спрямування та сприйняття наукової праці в цілому.

¹ Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 22 – 23.

² Российское трудовое право: Учеб. для вузов / Отв. ред. проф. А.Д. Зайкин. – М., 1997. – С. 28.

³ Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. – М. : Контракт, 2001. – С. 38.

⁴ Марченко Н.М. Указ. праця. – С. 37.

У гносеологічному аспекті поняття джерело права означає те, що дає початок будь-чому; будь-яке начало, корінь, причина, запас або сила, з якої щось впливає і зароджується¹. Дане уявлення про джерело хоч і носить абстрактний характер, але з наукового погляду корисна, оскільки означає напрямок дослідження даного явища й окремих конкретних видів, зокрема, джерел трудового права.

У соціальному аспекті джерело права означає сукупність соціально-економічних, політичних, ідеологічних, культурних та інших факторів, які впливають як на саме право, так і на процес правоутворення. В.С. Нерсесянс з даного приводу зазначав, що там, де немає власності, там не тільки немає, але й у принципі неможливі свобода та право². Справді, неможливо не погодитись з такою думкою, оскільки право з моменту свого виникнення слугувало засобом врегулювання конфліктів. Соціальні конфлікти породжуються в основному майновими відмінностями та протиріччями між людьми. Для прикладу: саме колективно-трудова відносина необхідно розглядати як засіб узгодження інтересів як роботодавця, так і найманих працівників з метою врегулювання соціально-трудова і виробничих відносин для досягнення балансу інтересів (виробничого та соціального характеру) між сторонами даних відносин.

Економічні фактори, що існують у суспільстві, здійснюють певний вплив на процеси правоутворення, що нерідко в юридичній літературі називають матеріальними джерелами права. Економічні відносина впливають на право опосередковано, тобто лише в кінцевому рахунку зумовлюють надбудовні явища, в тому числі й право.

Як зазначалось у юридичній літературі, об'єктивна зумовленість державної та правової надбудови економічним базисом не є прямою і однозначною. Вона опосередкована рядом суб'єктивних факторів, що здійснюють вплив на ті конкретні форми, в яких виражається дана об'єктивна зумовленість³.

На право, крім економічних факторів, впливають й ідеологічні фактори. Загалом, ідеологія – це система ідей, уявлень, понять, що

¹ Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В. Даль. – М. : Русс.яз., 2000. – Т.2: И-О. – С. 59.

² Нерсесянс В.С. Наш путь к праву: от социализма к цивилизму / В. С. Нерсесянс. – М., 1992. – С. 222 – 233.

³ Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия / Братусь С.Н., Гулиев В.Е., Денисов А.И., и др. – М.: Юрид. лит, 1970. – С. 422.

виражена в різних формах суспільної свідомості¹, що властива певному етапу розвитку громадянського суспільства, держави. Вона містить як складову частину (елемента і підсистеми) і правову ідеологію, яка виступає систематизуючим правовим світосприйняттям. Трудоправа ідеологія як підсистема містить сукупність правових поглядів ідей роботодавців, найманих працівників, професійних спілок з приводу необхідності врегулювання найманої праці.

Трудоправа ідеологія (як і будь-яка інша), як у радянський, так і пострадянський період, заполітизована та найчастіше проявляється як форма реалізації держави на певному етапі її розвитку. Зазначимо, що ідеологія, як і нерівність, неминуче існує в будь-якому суспільстві, підтримується засобами, що знаходяться в розпорядженні держави. Суспільство прагне захистити свої інтереси, а оскільки воно різнопланове, то інтереси людей у суспільстві не збігаються. Хтось наділений засобами виробництва, інші – прагнуть продати свою робочу силу. Цим ми хочемо показати, що розрізняються в такому суспільстві не тільки інтереси, а й правосвідомість, що приводить до різних поглядів на застосування державою юридичних засобів захисту суспільно значущих інтересів. У багатьох випадках ідеологія трудового права визначається змістом нормативно-правових актів, їх преамбулами, прописує принципи трудового права тощо.

Ідеологія – це не тільки зовнішнє оформлення права, а й його змістова характеристика. Оскільки це явище об'єктивне, то воно неминує, і таке, що проявляється в нормотворчому, правозастосовному процесах. Тому будь-яка правова система не може існувати без відповідної правової ідеології. Не вивчивши ґрунтовно ідеологію трудового права, не можна вивчати його історію, проблеми розвитку, удосконалення інститутів і галузі в цілому. З ідеологією трудового права (як і права в цілому) тісно пов'язана парадигма трудового права, оскільки ідеологія складає основу формування парадигми. Усе це накладає певний відбиток на зміст джерел трудового права. При зміні суспільного устрою змінюється й ідеологія та, відповідно, парадигма трудового права. Це може бути зміна поглядів суспільства на мету, завдання галузі. Так, якщо в радянський період була закладена парадигма єдиних та неподільних соціалістичних трудових правовідносин, то в пострадянський період формується парадигма партнерських відносин, що визначає правове регулювання вже не соціалістичної, а найманої праці,

¹ Словарь русского языка : в 4 т. / под. ред. А.П. Евгеньева. – М., 1981. – Т. 1. – С. 630.

та не тільки держави, а й роботодавцем, нормотворча діяльність якого багато в чому визначає правове становище найманого працівника на підприємстві, в установі, організації. Міжнародна спільнота, держава встановлює при цьому тільки мінімальні, процедурні стандарти правового регулювання найманої праці, залишаючи роботодавцю широкий спектр для нормотворчої діяльності. Так, до прикладу, можна порівняти розробку і прийняття КЗпП 1918 р. і КЗпП УРСР 1971 р., обговорення проекту трудового кодексу України тощо.

У період інтенсивних перетворень суспільного життя джерела права (їх змістова частина) стають недовговічними. При цьому необхідність правової оцінки відчувається постійно, навіть при значних прогалинах у законодавстві. Тому не випадковий факт, що в перехідний період набувають актуальності проблеми декларативності нормативно-правових актів. Перехідні умови життя суспільства змушують опиратися на інші неформалізовані джерела права, зокрема – на доктрину природного права.

Не менш важливим чинником, що впливає на розвиток права, а отже, і джерела права, є правова культура. Правова культура – категорія, що безпосередньо пов'язана з правовою свідомістю і також активно проявляється не тільки у правотворчості, але й у правозастосуванні. Правова культура в широкому розумінні виходить із розуміння культури як способу й об'єктивно вираженого результату людської життєдіяльності. У вузькому розумінні правова культура охоплює цінності переконання, моделі-зразки юридично значущої поведінки, оцінки діючого права і правових інститутів. Дана категорія настільки суб'єктивна, що функціонально впливає на ефективність правотворчості та правозастосування. Від рівня правової культури багато в чому залежить успішна діяльність не тільки певних організацій, але й держави в цілому. Але хибним буде стверджувати, що правова культура є, наприклад, елементом механізму правового регулювання, оскільки механізм правового регулювання буде функціонувати навіть при низькій культурі законодавців, правозастосовних органів, посадових осіб. Інша справа, якими будуть результат, ефективність такої діяльності, механізм правового впливу. Але, так чи інакше, вона також накладає свій відбиток на формування, розвиток права, а отже, і систему джерел трудового права, їх змістову характеристику.

У доктринальному правовому аспекті джерело права – це ідея, яку вчені, законодавці намагаються реалізувати через зовнішні форми (закон, нормативно-правовий акт). Правова доктрина є стрижнем системи джерел права взагалі та трудового зокрема. Саме правові ідеї

створюють найбільш глибокий пласт правової матерії, її основу. Це має особливо вагоме значення для тлумачення перехідного права та прийняття правових рішень в умовах сьогодення, яке характеризується численними правовими прогалинами. Сама по собі правова доктрина позбавлена механізму реалізації положень, які в ній містяться, але вона може слугувати безпосередньою юридичною основою для вирішення юридичних спорів завдяки втіленню положень насамперед в акти судової практики та інші акти, в тому числі правові, локальні. Так, суддя знаходить оптимальну для даного казусу правову ідею, якій він надає формально-визначений вигляд. Вирішуючи справу, за відсутності норми, що регулює той чи інший вид суспільних відносин, суддя не керується (а в наш час і не повинен) духом суб'єктивізму, а зобов'язаний керуватися духом діючого правопорядку, його начал, принципів права тощо.

Правова доктрина створює свого роду правові поняття, якими користується законодавець. Наприклад, у трудовому законодавстві відсутні визначення таких понять, як переведення на іншу роботу, істотні умови праці, умови трудового договору¹, через що самі вчені-трудовики трактують дані поняття, виходячи зі свого розуміння вказаних правових явищ. А це ускладнює вирішення зазначених питань на практиці.

За своїм розвитком правова доктрина є типом юридичного мислення та праворозуміння, що відображає як традиції народу так і правові погляди відомих правників. Незважаючи на певні відмінності, існуючі в різних країнах і національно-правових системах, доктрина відіграє важливу практичну роль у кожній із правових систем. Р. Давід і К. ЖофFRE-Спінозі підкреслювали, що саме доктрина поряд з іншими факторами, здійснює безпосередній вплив на законодавця, який часто лише виражає ті тенденції, які встановились у доктрині, і сприймає підготовлені нею пропозиції². Правова доктрина закладає вихідну схему, модель розв'язання проблеми, методів її дослідження протягом певного історичного періоду, що приводить до утворення ще одного правового поняття, – парадигма права. Тому поняття парадигми права ширше від поняття доктрини права. Парадигма, як правило, змінюється еволюційним шляхом³.

¹ Гетьманцева Н.Д. Новація умов трудового договору / Н.Д. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – № 3. – С.64 - 70.

² Давид Р. Основные правовые системы современности / Р. Давид, К. ЖофFRE-Спинози. – М. : Международные отношения, 1998. – С. 106.

³ Гетьманцева Н.Д. Джерело трудового права та його співвідношення з формою права. // Актуальні проблеми приватного і публічного права. Монографія

Поняття джерел трудового права в історичному аспекті як витоків права, що зумовлюють множинність джерел, – це сукупність факторів, що впливають на процес самого права і, відповідно, правоутворення. Способи вираження правових норм різняться великим різноманіттям. Таке різноманіття можна пояснити особливостями трудових відносин. З погляду матеріального аспекту, зазначає О.М. Ярошенко, джерела трудового права виявляються в тих відносинах, які складають предмет даної галузі права¹.

Однак вибір того чи іншого джерела для правового регулювання повинен відображати об'єктивні фактори, до яких можна віднести історію попереднього правового розвитку, традиції народу, менталітет суспільства. Але це не вирішує питання про місце і значення кожного окремого джерела в механізмі регулювання трудових відносин. Та ще раз хочеться підкреслити, що, як і право, так і джерела права є історично зумовленими явищами.

Джерела трудового права, будучи різновидом джерел права, поряд із загальноправовими рисами характеризуються і своїми специфічними особливостями, тобто ознаками.

Принципово важливе значення для джерел трудового права мають міжнародні норми і принципи, а також міжнародні договори за участю України, яким вітчизняний законодавець надає велике значення (ст.8¹ КЗпП України).

Другою особливістю є те, що в соціально-трудої сфері використовуються і застосовуються специфічні джерела трудового права, такі як: соціально-партнерські угоди, колективні договори, локальні нормативні акти, що містять норми трудового права.

Третя особливість пов'язана з тим, що джерела трудового права можуть видаватися на різних рівнях правового регулювання праці: державному, галузевому, регіональному, місцевому, локальному.

По-четверте, джерела трудового права відображають як загальні, так і спеціальні форми регулювання праці. По-п'яте, у джерелах трудового права відображається поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин за рівнем регулювання та співвідношення державного і договірної – за сферою регулювання.

Серед багатьох питань, що стосуються поняття джерела права, особливу увагу вчених привертає проблема співвідношення даного

/ Н.Д.Гетьманцева, Т.М. Волощенко, І.Г.Козуб та ін. відп. ред. Н.Д. Гетьманцева. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т. 2012.- С.21.

¹ Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 23.

феномену з такою суміжною категорією, як форма права. В одних випадках вони повністю ототожнюються, в інших – відокремлюються одна від одної.

Загалом, можна виділити кілька точок зору щодо співвідношення понять «джерела трудового права» і «форми трудового права»: пряма відмова від поняття «джерела трудового права» і його заміна поняттям «форми трудового права» (Ф. М. Левіант, В. І. Смолярчук та ін.); використання поняття «джерела трудового права» стосовно до форм трудового права (Н.Г. Александров, В. І. Щербина, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко та ін.); розмежування понять «форми трудового права» і «джерела трудового права» (О. С. Хохлакова, С. Н. Братусь, І. С. Самошенко, О. О. Єршова, О. М. Ярошенко та ін.).

У теорії права значне місце посідала дискусія про адекватність використання термінів «форма права» та «джерело права». Прихильники категорії «форма права» акцентували увагу на офіційних формах вираження та закріплення правових норм, діючих у державі. Інша група вчених схилилася до терміна «джерело права», оскільки воно універсальне та за його допомогою можна охарактеризувати головні детермінанти розвитку та функціонування системи правових норм. Н.М. Коркунов, наприклад, убачав значення поняття «джерело права» передусім у тім, що за його допомогою будь-хто може визначити наперед, з можливою точністю, при дотриманні яких обов'язкових правил він може бути забезпечений від домагання з боку інших. Н.М. Коркунов розмежував поняття причина і «джерело права»¹. М.Н. Марченко підкреслював, що збіг форми і джерела права має місце тоді, коли мова йде про так звані вторинні, формально-юридичні джерела права². А.Ф. Шебанов зовнішню форму права ідентифікував із системою джерел права³. Причин виникнення права настільки багато, що їх неможливо описати в якийсь вичерпний спосіб.

У всіх наведених випадках категорія форми «вказує на те, як, у який спосіб організований і виражений зовні юридичний (нормативний) зміст»⁴, а джерело визначає той «резервуар», звідки ми черпаємо

¹ Коркунов Н.М. Русское государственное право: в 2 т. / Н.М. Коркунов. – СПб. : Типография М. М. Стасюлевича., 1993. – Т. 2. – С. 300.

² Марченко М.Н. Источники российского права: вопросы теории и истории: учебное пособие / Н.М. Марченко. – М. : Норма, 2009. – С. 7.

³ Шебанов А.Ф. О содержании и формах права / А.Ф. Шебанов // Правоведение. – 1964. – № 2. – С.18.

⁴ Марченко М.Н. Источники права : учебное пособие / М.Н. Марченко. – М. : Проспект, 2005. – С. 8.

(дізнаємося) правові норми. Разом з тим, не можна ототожнювати причини виникнення правових норм і самі витoki правових норм. Адже причиною виникнення норми права може слугувати, наприклад, практика перехідного періоду розвитку нашої держави, самі ж витoki виникнення такої норми можуть коренитись у правовій доктрині. Саме витoki виникнення тієї чи іншої норми закладають так званий правовий фундамент для змісту майбутнього джерела права. Соціальне життя суспільства, його ідеологія, культура, історія, правова доктрина неминуче впливають на сутність права, його зміст, а отже, й на форму самих джерел права.

Повертаючись до питання про джерело і форму безпосередньо трудового права, зауважимо, що термін «джерело трудового права» достатньо умовний, але, як підкреслюють учені, найбільш вдалий для означення всіх відомих способів (писаних і неписаних) вираження норм права. Сучасна юридична наука не ототожнює право з писаним законом; нею визнаються правова доктрина, правові звичаї, принципи права, правосвідомість, які, як правило, позбавлені формальної визначеності. Тому категорія «джерело трудового права» ширша за поняття «форма трудового права» й охоплює всі способи вираження правових норм, тоді як поняття «форма права» прийнятна лише для писаних джерел, зокрема нормативно-правового акта, який виступає як специфічна характеристика результатів нормотворчості, їх формалізація. Саме в нормативних правових актах знаходять своє зовнішнє вираження норми трудового права. Норми трудового права стають такими, якщо вони закріплені в нормативно-правових актах, створених у процесі нормотворчості органом, уповноваженим на це законом або іншим нормативно-правовим актом. Форма права повинна відображати зміст норм трудового права. Такий підхід пояснюється тим, що законодавець (нормотворчий орган) зазвичай правильно розуміє потреби соціально-трудових відносин щодо необхідності їх нормативного врегулювання, правильно формулює зміст правових ідей, поглядів держави, громадянського суспільства, учасників соціально-трудових відносин і відповідно закріплює їх у нормативно-правових актах. Тому форму трудового права можна визначити як систему нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, які розробляються та приймаються у процесі правової нормотворчості органами державної влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, спільно (за погодженням) з професійними спілками, органами виконавчої влади.

Правова нормотворчість стосовно трудового права містить законотворчу діяльність державних органів, правотворчу діяльність

державних органів; нормотворчу діяльність місцевих органів; локальну нормотворчість організацій.

У теоретико-методологічному та практичному розумінні сучасне уявлення про джерела трудового права потребує суттєвого вдосконалення. У доктрині трудового права, в основному, переважає нормативістський, догматичний підхід до визначення джерела трудового права, який здебільшого зводиться до сукупності різних нормативних правових актів. Такий підхід не відповідає сучасній тенденції розширення кола джерел трудового права та підвищення їх ролі.

Як слушно зауважує Д.А. Керімов, необхідно відмовитись від формально-догматичного підходу до самої соціальної реальності, від колишнього суто нормативістського тлумачення права, домагатися відповідності чинного законодавства правовим принципам і цінностям, виходити за межі таких, що встановились, вузько юридичних форм осягання відповідних об'єктів, явищ і процесів. Саме надмірний юридичний нормативізм сьогодні ще негативно позначається на утвердженні людського фактору у правовому регулюванні. Тому виникає необхідність поновити в правознавстві все те цінне, чим багаті не тільки природно-правова доктрина, етико-правові концепції, а й історична, психологічна школи, експериментальна юриспруденція та інші теорії, школи, напрямки¹.

Право втілюється в законі, однак не обмежується ним. Право більш динамічне, швидше пристосовується до потреб суспільства і відповідає його вимогам. Воно й удосконалюється в міру необхідності та розвитку суспільних відносин. З огляду на вищевикладене, постає слушне питання: чи є принципи права джерелом трудового права? Відповідаючи, зазначимо, що О.Ф. Скакун зауважує, що принципи права це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається право, і одночасно вектор, який визначає напрямок його розвитку. Вони слугують загальним орієнтиром у правотворчості та правозастосуванні². Тому джерелом права є загальновизнані принципи права, що являють собою керівні ідеї, засади, начала правового регулювання. Такими принципами є: принцип свободи, справедливості, рівності, демократизму, законності. Відображаючись у змісті права, принципи здійснюють регулятивний вплив на суспільні відносини, що складають предмет

¹ Керімов Д.А. *Методологія права (предмет, функції, проблеми філософії права)* / Д.А. Керімов. – 2-е изд. – М. : Аванта +, 2001. – С. 528, 550.

² Скакун О.Ф. *Теорія держави і права: [Підручник / О.Ф. Скакун; пер. з рос.]*. – Харків : Консум, 2008. – С. 221 – 225.

регулювання трудового права. Даний вплив проявляється як у тлумаченні норми, так і в безпосередній дії принципу – за відсутності норми – через аналогію права. Принципи є працюючими, динамічними засадами трудового права, вони слугують основою галузі права як системи норм і у зв'язку з цим виступають основою (проявом) методу, за допомогою якого відбувається регулювання суспільних відносин. Тобто, принципи права відіграють визначальну роль не лише в процесі формування права, а й у процесі правозастосування, оскільки є однією із форм права¹. Проте формою права принципи права стають лише тоді, коли вони відображаються у нормі. Тут можна говорити про можливе візуальне ототожнення джерела права і форми права, яке, до речі, підмітив М. Марченко. Досліджуючи поняття «джерело» права і «форма» права, він констатує, що в одних відносинах вони можуть збігатися один з одним і розглядатися як тотожні, в інших – навпаки, значно відрізнятися один від одного і не вважатися тотожними². Проте, щоб не склалося враження, що ототожнюються досліджувані поняття, зазначимо, що принципи права, виражені у тексті нормативно-правового акту, є формою права, а не джерелом права. Джерелом права у даному випадку і за відповідних умов можуть стати ті правовідносини, що регулюються вказаною нормою. Тобто сама форма права джерелом права бути не може, наскільки б вона не змінювалась (удосконалювалась), адже підставою для останнього є не сама норма, а відносини³.

Що стосується галузевих принципів права, то саме вони постають орієнтиром (принаймні повинні ним бути) для подальшої правотворчості у сфері трудового права. Як зауважує П.Д. Пилипенко, без врахування загальних засад, на яких формується українське трудове право, ми не зможемо ні належно його тлумачити, ні ефективно застосовувати його норми⁴.

Динамічний розвиток суспільних відносин призводить до того, що певна їх сукупність не врегульовується нормами права, існують прогалини в праві. На допомогу приходять звичаї. З даного приводу О. Ярошенко зауважує, що останні належать до нетрадиційних джерел

¹ Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : дис...докт. юр. наук.: 12.00.05 / Елена Александровна Ершова. – М., 2008. – С. 37.

² Источники российского права: вопросы теории и истории / Отв. ред. М.Н. Марченко. – М. : Норма, 2005. – С. 7.

³ Козуб І.Г. Джерела і форми трудового права: розмежування понять / І.Г. Козуб // Юридика Україна. – 2011. – № 2.

⁴ Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львів. нац. ун-ту імені І.Франка, 1999. – С. 57.

права. Сфера його застосування в українському трудовому праві досить обмежена, що зумовлене такою закономірністю: чим досконаліше за всіма параметрами законодавство (у тому числі з точки зору відсутності прогалин), тим менші роль звичаю і сфера його дії. Дослідження практики свідчить, що звичаї тісно взаємодіють із писаними нормами трудового права, хоча їх наявність не завжди чітко виражена, а то й непомітна. Ті з них, що органічно вписалися у правову реальність, тісно пов'язані з процесом правозастосування. Найчастіше правові звичаї займають проміжне місце – між нормативно-правовими актами про працю і приписами правозастосовних органів¹.

Підсумовуючи все вищесказане, можна відзначити таке: ні в загальнотеоретичному, а ні в галузевому аспекті немає єдності думок відносно змісту категорії джерела права. Навпаки, можна відзначити досить широкий спектр поглядів щодо змісту даної правової категорії. Наведені позиції різних авторів свідчать про те, що категорія джерело права як у загальній теорії права, так і в трудовому праві характеризується різноплановістю і багатогранністю. Це, у свою чергу, пояснюється тісним зв'язком останньої з поняттям права, яке є досить складним і багатоаспектним явищем. У даному розумінні очевидний той факт, що визначення змісту категорії джерела права залежить від суті самого праворозуміння. З цієї точки зору будь-який дослідник, який звертається до проблематики джерел права, не може обійтись без своєї попередньо викладеної базової позиції щодо сутності праворозуміння, оскільки саме вона зумовлює зміст категорії джерела права в загально-теоретичному та галузевому аспектах. Сутність і зміст права розкривається за допомогою багатьох визначень, причому не тільки в юридичному розумінні, а й у філософському, історичному, доктринальному аспектах. Відповідно до множинності визначень права можна сформулювати і множинність понять, у яких будуть характеризуватись джерела природного та позитивного права, об'єктивного та суб'єктивного права, джерела норм права та джерела прав і обов'язків суб'єктів права. Якщо розглядати право не тільки в об'єктивному, а й у суб'єктивному розумінні, тобто як сукупність суб'єктивних прав і обов'язків конкретних суб'єктів суспільних відносин, що містяться в індивідуальних нормах права, то джерелами такого права слід визнати також

¹ Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.М. Ярошенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://disser.com.ua/content/244457.html>

правозастосовні акти та різні ненормативні договори. Якщо порівняти джерела об'єктивного і суб'єктивного права, то їх подібність можна знайти в аспекті форми вираження, оскільки всі вони існують у вигляді актів-документів, які містять правила поведінки, адресовані учасникам суспільних відносин. Навіть відносини, які фактично склалися (фактичний допуск працівника до роботи), потребують документального оформлення за допомогою трудового договору. Разом з тим відзначимо, що трудове право за сферою дії розповсюджується на трудові відносини, що виникають на державному, колективно - договірному та індивідуально-договірному рівні. Тому очевидно, що для відносин за участю держави джерелом трудового права є нормативно-правовий акт, для відносин за участю найманих працівників джерелом трудового права є колективний договір, для відносин з участю працівника – трудовий договір. Оскільки трудове право регулює досить широке коло суспільних відносин, які за своїм характером багатогранні, чому воно не може мати для здійснення своєї регулятивної функції такий же арсенал різних правових засобів, які мають різні джерела щодо походження та вираження? Відповідно, не слід вбачати нічого дивного в тому, що один і той самий правовий акт може виступати в одному ракурсі як договір, в іншому – як джерело права. Тому до джерел трудового права відносимо також і принципи права, і правовий звичай, і трудовий договір, що деколи йменують «нетрадиційними» джерелами. Не можемо не зауважити, що особливим джерелом трудового права, з нашої позиції, можна визнати міжнародно-правові норми про працю. Вони, унаслідок своєї «особливої» природи, можуть бути тим фактором, що породжує вітчизняне трудове право, а отже, є джерелом останнього. При цьому самі міжнародно-правові норми є тим першоджерелом, що визначає діяльність відповідних суб'єктів права, яка і є джерелом права у нашому розумінні.

Отже, необхідно розмежовувати поняття «джерела трудового права» і «форми трудового права», оскільки як етимологічно, так і змістовно дані поняття – різні. Джерела трудового права повинні насамперед визначати фактори, що творять саме трудове право. Форми трудового права – це його внутрішнє і зовнішнє вираження.

3.2. Особливості джерел трудового права та їх класифікація

У попередньому параграфі ми вже вказували на деякі особливості джерел трудового права. Тут укажемо ще кілька.

1. До джерел трудового права належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Серед них: Укази Президента України, Постанови і Розпорядження Кабінету Міністрів, нормативні накази центральних органів виконавчої влади. Наприклад, Указ Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17.11. 1998 р.; Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» від 03.04.1993 р.; Постанова КМУ «Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств» від 13 березня 2002 р. та ін.

2. Особливе місце відводиться актам, прийнятим Міністерством праці та соціальної політики України. Правила, положення та інструкції Міністерства сприяють правильному та однаковому застосуванню трудового законодавства та спрямовані на реалізацію законів та постанов Кабінету Міністрів України. Зокрема, Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене Наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р.; Порядок застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджений Наказом Мінпраці та соціальної політики України від 23.03. 2001 р.; Інструкція з охорони праці під час виконання електромонтажних робіт на висоті, затверджена Наказом Мінпраці від 05.06.2001 р. та ін.

3. У трудовому праві, крім актів, виданих на державному рівні, широко застосовуються локально-правові акти, які розробляються та приймаються безпосередньо на підприємствах. Такі акти забезпечують ефективне правове регулювання, оскільки дають можливість врахувати всі особливості конкретного виробництва. Основним локальним актом на підприємствах, установах і організаціях є колективний договір, проте не менш важливі правила внутрішнього трудового розпорядку. До локальних актів також належать: графіки змінності, положення про преміювання, положення про порядок винагороди за підсумками роботи за рік, накази роботодавця та ін.

4. Для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів, які мають так званий конструктивний характер. Ці акти самостійно не виконують регулятивну функцію, а лише передбачають прийняття локальних актів, які її здійснюють. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ та організацій, затверджені Постановою

Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 20 липня 1984 р. № 213, що містять відповідні норми, але безпосередньо внутрішній трудовий розпорядок регулюється не ними, а правилами прийнятими на конкретному підприємстві.

5. В Україні як джерела права продовжують застосовуватись окремі положення, що містяться в актах колишнього СРСР. Наприклад, Закон СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами та організаціями» від 17.06.1983 р., Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» та «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974р., акти про працю надомників тощо.

6. Складовою частиною джерел трудового права є міжнародно-правові акти (пакти, конвенції МОП), ратифіковані Україною (самотійно або у складі СРСР). Так, у статті 9 Конституції України проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а відповідно до ст. 8 КЗпПУ, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

7. Трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні праці залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників (див. також § 2 Глави 1). Підстави диференціації правового регулювання поділяються на (а) об'єктивні, (б) суб'єктні та (в) соціальні. З даного приводу І.Я. Кисельов, зазначає, що у реальній дійсності суб'єктні й об'єктивні фактори, що зумовлюють диференціацію трудового права, переплітаються, діючи в одному або протилежних напрямках¹.

До об'єктивних підстав диференціації належать: а) сектор економіки (галузь господарства), б) виробничі умови; в) характер трудового зв'язку; г) природно-кліматичні та географічні умови праці; д) техногенний фактор; е) відповідальний характер праці; є) складність виконуваної роботи; ж) організаційно-правова форма роботодавця і форма власності на його майно та ін.

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 81.

Суб'єктна диференціація, як правило, пов'язана з наданням певних пільг та гарантій окремим категоріям працівників – жінкам, неповнолітнім, інвалідам тощо. Однак диференціація норм трудового права за категоріями працівників передбачає не тільки наділення їх додатковими правами, пільгами й перевагами. У певних випадках така диференціація визначається необхідністю підвищити вимоги до виконання трудових обов'язків і встановити більше високу відповідальність за правопорушення у сфері праці. Таким чином, конкретний зміст диференціації за категоріями працівників зводиться до того, що спеціальними нормами для них установлюються: особливий, у порівнянні із загальним, порядок прийняття на роботу й звільнення; особливості регулювання робочого часу й часу відпочинку, оплати праці тощо. Підставами для такої диференціації слугують, вік, стать, стан здоров'я працівника. Ми ж додамо, що окремою підставою для диференціації правового регулювання праці в сучасних умовах можна назвати інвалідність, а точніше її встановлення працівнику. Так, відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. інвалідність – це міра втрати здоров'я. Отже, стан здоров'я та інвалідність – не тотожні поняття, оскільки інвалідність є мірою втрати першого. Тим більше, що, відповідно до Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р., здоров'я визначається як стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад. До речі, відповідно до Конвенції про права інвалідів від 13.12.2006 р., яка ратифікована Законом України від 16.12.2009 р., інвалідність – це поняття, яке еволюціонує і є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і середовищними бар'єрами, яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Головним аргументом, що доводить твердження, що інвалідність є окремою підставою для диференціації правового регулювання праці, є особливості законодавчого регулювання праці інвалідів. Так, останнім надаються особливі гарантії реалізації права на працю як при прийнятті на роботу, так і при здійсненні трудової функції та припиненні трудового договору. Зокрема, інвалідам надаються додаткові гарантії зайнятості й працевлаштування, які полягають у встановленні квоти та броні для працевлаштування вказаної категорії громадян.

Стан здоров'я – також підстава для диференціації, оскільки, відповідно до Закону України «Про охорону праці» працівнику не може пропонуватися робота, яка згідно з медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної безпеки

та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Згідно зі ст. 170 КЗпП України, працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Професор Смирнов О.В. виділяє три критерії диференціації умов праці: 1) характер та особливості виробництва (галузева диференціація); 2) статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезнаходження підприємства, установи, організації, де застосовується наймана праця (територіальна диференціація)¹.

В.І. Прокопенко називає такі підстави диференціації правового регулювання трудових відносин: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна належність засобів виробництва (майно підприємства); належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії². Даний перелік Н.Б. Болотіна та Г.І Чанишева доповнюють таким критерієм диференціації, як особливий характер праці й наголошують, що йдеться про особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, та працівників з ненормованим робочим днем³.

¹ Трудовое право : учебник. – М. : Статус ЛТД+, 1996. – С.29.

² Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – С. 84

³ Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник [Електронний ресурс] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К.: Знання, 2001. – Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/TPravo/01-05/923.htm>

8. Окрім нормативно-правових актів до джерел трудового права належить і нормативно-правовий договір (колективний договір). Порядок укладення та прийняття колективного договору визначається Законом України «Про колективні договори і угоди». Так, колективні договори укладаються на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю та мають право юридичної особи. Колективному договору притаманна подвійна правова природа. Він поєднує в собі ознаки нормативного правового акта (наявність у колективному договорі нормативних умов, що є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали) та договору (є угодою, в якій встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин).

9. Що ж стосується Постанов Верховного Суду України, то не всі вчені-трудовики поділяють позицію з приводу того, що вони є джерелом трудового права. Науковці, що отожднюють поняття «джерела» та «форми» трудового права, Постанови Верховного Суду України до джерел трудового права не відносять. Такі постанови, як зазначають вони, носять рекомендаційний характер й спрямовані на застосування їх судами, вони не створюють нових норм права, а надають рекомендації по застосуванню вже існуючих.

Інша ж група вчених, Постанови Пленуму Верховного Суду відносять до джерел трудового права України, оскільки діяльність ВСУ, що знаходить свій вияв у Постановах, є тим фактором, що творить право.

10. Джерелами трудового права є рішення Конституційного Суду. Так, відповідно до ст. 150 Конституції України, до повноважень Конституційного Суду України віднесено вирішення питання про відповідність Конституції України (конституційність) правових актів Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, а також здійснення офіційного тлумачення Конституції та законів України. Визнані Конституційним Судом неконституційними закони та інші правові акти втрачають чинність з дня ухвалення рішення про їх неконституційність. Крім того, Конституційний Суд України провадить офіційне тлумачення закону, в результаті чого можуть не лише скасовуватися окремі його положення, але й встановлюються нові його прописи. Внаслідок цього Конституційний Суд стає суб'єктом законо-

давчої діяльності¹, а його рішення – джерелами права, зокрема трудового, в тій частині, що стосується вирішення питання законності актів трудового законодавства.

Що стосується класифікації джерел трудового права України, то вона здійснюється за такими критеріями, як:

- юридична сила нормативно-правових актів;
- спосіб прийняття;
- територіальна направленість;
- сфера дії;
- форма акта;
- правотворчий орган;
- вид суспільних відносин, регулювання яких вони здійснюють та ін.

Так, за юридичною силою нормативно-правового акта джерела права класифікують на: Конституцію України; закони України; підзаконні нормативно-правові акти. Тому за юридичною силою джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти.

Нормативний акт у сфері трудового права – це прийнятий уповноваженим державним чи іншим органом у межах його компетенції офіційний письмовий документ, який встановлює, змінює чи скасовує норми права в царині трудового права, носить загальний чи локальний характер та застосовується неодноразово. Нормативні акти необхідно відрізнити від ненормативних. Ненормативними актами в царині трудового права є акти, що:

а) мають персональний характер (про склад комісій, призначення на посаду і звільнення з неї, заохочення та дисциплінарну відповідальність тощо);

б) вичерпують свою дію одноразовим застосуванням, крім актів про затвердження положень, інструкцій тощо, що містять правові норми;

в) мають оперативно-розпорядчу природу (разові доручення);

г) доводять до відома заінтересованих осіб рішення вищестоящих органів;

ґ) спрямовані на організацію виконання рішень органів влади, вищестоящих органів, органів господарського управління й контролю та не містять нових правових норм².

За способом прийняття джерела трудового права поділяються на державно-правові та договірно-правові.

¹ Шаповал В. Теоретичні проблеми реалізації норм Конституції / В. Шаповал // Право України. – 1997. – № 6. – С. 6.

² Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 45 – 46.

За територіальною направленістю вони класифікуються на внутрішньодержавні та міжнародні (міждержавні).

За сферою дії джерела трудового права поділяються на централізовані та локальні нормативно-правові акти.

Джерела трудового права можуть бути також класифіковані за (а) формою акта (закони, постанови, укази, положення, інструкції та ін.); (б) правотворчим органом (Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства та відомства, інші органи центральної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та ін.); (в) видом суспільних відносин, регулювання яких вони здійснюють (відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, відносини щодо зайнятості та працевлаштування, відносини по розгляду трудових спорів) та (г) іншими підставами.

3.3. Конституція України - основне джерело трудового права

Головне місце серед джерел трудового права належить Конституції України, прийнятій 28 червня 1996 року, яка проголошує, що Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою.

Відповідно до ст. 8 Основного Закону Держави в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі і зміст законів та інших нормативних актів, спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади й забезпечуються захистом правосуддя. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Основний Закон як акт прямої дії. У разі невизначеності в питанні про те, чи відповідає Конституції застосований закон або закон, який підлягає застосуванню в конкретній справі, суд, за клопотанням учасників процесу або за власною ініціативою, зупиняє розгляд справи і звертається з мотивованою ухвалою (постановою) до Верховного Суду України, який відповідно до ст. 150 Основного Закону може порушувати перед Конституційним Судом України питання про відповідність Конституції законів та інших нормативних актів.

Україна як соціальна держава визнає людину найвищою соціальною цінністю, розподіляє суспільне багатство згідно з принципом соціальної справедливості та піклується про зміцнення громадянської злагоди у суспільстві.

Основними завданнями соціальної держави є створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, сприяння самостійності і відповідальності кожної особи за свої дії, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї.

Згідно з Конституцією України, держава забезпечує соціальну спрямованість економіки (ч. 4 ст. 13), що є основою для реалізації соціальних прав громадян. Так, кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48), пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ч. 3 ст. 46). Положення цих статей Основного Закону України конкретизують конституційне визначення України як соціальної держави, що передбачає участь суспільства в утриманні тих осіб, які через непрацездатність або з інших незалежних від них причин не мають достатніх засобів для існування¹.

Усі люди вільні й рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини невідчужувані та непорушні (ст. 21). Права та свободи людини і громадянина, закріплені Конституцією, невичерпні. Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22). А згідно зі ст. 64 Основного закону конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень.

Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст.23 Основного Закону України).

¹ Рішення Конституційного Суду № 3-рп/2012 від 25.01.2012 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12/paran54#n54>

Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також виконують такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року (ст. 14, 26), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (ст. 14), Протоколі № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (ст. 1), ратифікованих Україною, та у Загальній декларації прав людини 1948 року (ст. 1, 2, 7).

Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод¹.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст.24).

Конституція України встановлює значний перелік і трудових прав, серед яких: а) право вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати рід занять та професію; б) право на належні, безпечні та

¹ Рішення Конституційного Суду № 9-рп/2012 від 12.04.2012 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12/paran2#n2>

здорові умови праці; в) право на своєчасне одержання заробітної плати, не нижчої від визначеної законом; г) право на захист від безробіття; г) право на свободу об'єднання та на участь у професійних спілках; д) право на захист своїх прав, через механізм індивідуальних та колективних трудових спорів з використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк; е) право на відпочинок.

Так, згідно з положеннями ст. 43 Основного Закону, кожен має право на працю. Вказане право включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права па працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Проаналізуємо право на працю, закріплене Конституцією України: його природу та сутнісні аспекти.

Так, як вже наголошувалось, праця – необхідна умова існування усього суспільства. Людина, як елемент останнього, виконує вагомую роль не тільки у його існуванні, а й у наявності таких соціальних конструкцій, як держава і право зокрема. І відігравати значиму роль особа може, лише реалізуючи надане їй право на працю, сутність якого з першого погляду видається зрозумілою і несуперечливою.

Розглядаючи право на працю, потрібно пам'ятати, що, як і у будь-якого права, природа даного права – дуалістична. Пояснимо дану позицію на прикладі права на життя, яке в теорії трудового права отожднюється із правом на працю. Закріплюючи і визнаючи право на життя як безумовне, природне право людини, суб'єкт законодавчої ініціативи у його зміст вкладає не лише саме право на існування (тобто життя як таке, дароване нам природою й батьками), а й право на соціальне життя, хоча відкрито у тексті Конституції України це не закріплюється. З аналізу положень Основного Закону, де йдеться про право на освіту, працю, вільне пересування, право власності та про інші права, стає зрозумілим, що законодавець вбачає у людині двояку природу: людина як біологічна істота й як істота соціальна. Як істоту соціальну ми людину називаємо особою. Саме ця особа навчається, працює, набуває право власності, подорожує і т.д. Аналогічно, законодавець, визнаючи право на працю за кожною людиною, визнає, власне, право на працю, яке надається нам самою природою й регламентується державою, і право на роботу. Адже, згідно зі ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Отже, право на працю охоплює й право на роботу, де поняття «робота» вживається в юридичному розумінні, яке законодавець надає у Класифікаторі професій і посад. Зокрема, у даному документі зазначається, що робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Робота – це певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою¹. Оскільки саме роботу в зазначеному розумінні пропонує та визначає лише держава, тому тільки до держави можна застосувати термін «роботодавець», тобто той, хто «дає» роботу.

З даного приводу О.І. Процевський наголошує, що людина вільно обирає чи погоджується не на працю, як це записано у ст. 43 Конституції, а на роботу, яку для неї створює та пропонує держава. І далі. Сама можливість заробляти собі на життя, як правило, залежить не від людини, яка природно володіє працею і здатна до роботи, а від держави, котра створює умови для реалізації цієї можливості. Обирати можна лише те і з того, що є, погоджуватися можна на те, що пропонується. Держава повинна створити робочі місця і пропонувати роботу, яку людина може тільки обирати чи на яку вільно погоджуватися. Саме роботу, а не працю, бо працею володіє людина, а роботу створює держава². В юридичному розумінні тільки держава створює роботу, а у фактичному – не тільки вона.

Визначення нормативного змісту права на працю неможливе без пізнання мети, яка повинна бути досягнута в процесі його реалізації. Тому, виконуючи важливу соціальну функцію, праця сприяє не тільки визначенню місця людини в суспільстві, її соціальної ролі та статусу, а й її самовизначенню. Змістове навантаження права на працю, надане суб'єктом законодавчої ініціативи, на наш погляд, породжує двоякий підхід до розуміння змісту конституційного права на працю. Адже право на працю можна розглядати у широкому розумінні, суттю якого буде віднесення до нього права на роботу та всіх трудових прав людини, і вузькому розумінні – як право на роботу, реалізація якого здійснюється лише у трудових правовідносинах. Зрозуміло, що змістове наповнення зазначених прав буде дещо різним, як і їхня природа. Справа в тому, що право на працю – природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке не залежить від віку, статі, громадянства,

¹ Класифікатор професій. – К.: КНТ, 2009. – С.6.

² Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 102.

стану здоров'я та ін. Право на роботу – надане державою право, яке набувається із досягненням людиною певного віку, і його реалізація залежить від громадянства, статі, стану здоров'я та інших чинників, обумовлених законодавством.

Упродовж тривалого періоду вчені-трудовики розглядали право на працю як суб'єктивне право. І ця позиція може бути виправдана, використовуючи таку аргументацію. Право на працю (у широкому розумінні даного поняття) – природне право людини, наявність або відсутність якого не залежить ні від волі самого носія такого права, ні від його державного визнання. Адже праця – людська суть. Лише внаслідок свого народження людина наділяється даним правом. Уявна відмова від нього прирівнюється до усвідомленого самогубства. Разом з тим відібрати право на працю у людини ніхто не може. Можна відняти здатність виконувати ту чи іншу роботу шляхом завдання тяжких тілесних ушкоджень. При цьому ймовірна втрата лише працездатності, а не права на працю.

Розглядаючи право на працю як суб'єктивне право, під останнім слід розуміти визначену законом міру дозволеної поведінки громадянина, спрямовану на досягнення мети, пов'язаної із задоволенням його інтересів¹. Суб'єктивне право виникає на базі об'єктивного права і є похідним стосовно останнього, у нього свій самостійний процес утворення, свої зв'язки із суміжними явищами, свій індивідуальний зміст².

Досліджуючи суб'єктивне право на працю, О.В. Смирнов укажує, що в житті це право може виступати у вигляді або реально можливої дійсності, або реалізованої дійсності. Але й у цьому й інших випадках мова йде про дійсне реальне суб'єктивне право³. Тобто суб'єктивне право на працю існує або у правовідносинах, або поза ними.

Апелюючи до вказаної позиції вченого, М.М. Пурей, поділяючи думку С.С. Алексєєва, зауважує, що закріплення будь-якого права в законі ще не означає, що це право суб'єктивне, у цьому випадку можна говорити про право лише як про елемент правового статусу. Якщо ж припустити, що суб'єктивне право може існувати і поза правовідносинами, то тоді виникає необхідність у виділенні нового поняття для позначення права як елемента правовідносин. Інакше розмивається по-

¹ Братусь С.Н. Субъекты гражданского права / С.Н. Братусь. – М.: Юрид. лит., 1950. – С.7.

² Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты / Д.М. Чечот. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – С.10.

³ Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1964. – С.13 – 14.

няття правовідношення – один з головних елементів може виявитися розчиненим у більш широкому понятті. Варто задатися питанням: чи є в цьому необхідність? Виникає і друге питання: чи може дійсно суб'єктивне право як реальна можливість даної особи в конкретних відносинах реалізуватися не як елемент правовідносин?¹

Розглядаючи право на працю, не можна забувати, що воно має дуалістичну природу (поєднання природних і позитивних аспектів праворозуміння) і розглядати його необхідно у широкому і вузькому розуміннях, тобто як право на працю загалом та право на роботу. Якщо звернутися до ст.43 Конституції України, то кожен має право на заробітну плату й на своєчасне отримання винагороди за працю. Як закріплено у ст.1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Інакше кажучи, категорія «заробітна плата» вживається лише у трудових правовідносинах, де й застосовується термін «робота» в юридичному розумінні. Право на винагороду за працю мають також особи, які виконують фактичну роботу, наприклад, за цивільно-правовими договорами.

Тому можна стверджувати, що право на працю реалізується у різного роду відносинах, не обов'язково врегульованих правом. Правовідносини ж, у яких можлива реалізація даного права, різноманітні за своєю галузевою належністю (наприклад, цивільно-правові, адміністративні та ін.). Право ж на роботу реалізується тільки у правовідносинах, причому трудових.

З огляду на вказане, право на працю можна реалізувати як у правовідносинах, так і поза ними. Право ж на роботу тільки у правовідносинах. Без реалізації права на працю у широкому розумінні неможливе існування людини. Тому в такому аспекті право на працю є суб'єктивним правом людини тільки внаслідок природи самої людини. Наявність даного права є передумовою до визнання за суб'єктом права на роботу. Останнє ж не є суб'єктивним правом людини, оскільки його реалізація зумовлюється багатьма чинниками та наявністю кореспондуючого суб'єктивному праву обов'язку, який із нормативного змісту даного права не впливає, тобто нікому не належить. І саме з огляду на вказане М.М. Пурей приходиться до висновку, що право на працю (*за-*

¹ Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: с-ть 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М.М. Пурей. – Х., 2002. – С.33 – 34.

уважимо, що тут потрібно вести мову не про право на працю загалом, а про право на роботу) – це тільки елемент правоздатності громадянина і саме тому, що цьому праву не протистоїть будь-чий конкретний правовий обов'язок. Можливість домагання до конкретної організації з'являється у громадянина лише в тому випадку, коли нормативно визначені умови, при наявності яких у громадянина виникає право, а у власника підприємства, установи, організації чи фізичної особи-роботодавця – обов'язок по прийому на роботу¹. Такої ж думки дотримуються й інші вчені, зокрема О.О. Коваленко².

Таке твердження справедливе лише у тому випадку, коли мова йде не про осіб, які належать до категорії осіб, що потребують соціального захисту та не можуть нарівні конкурувати на ринку праці. Для вказаних осіб надаються додаткові гарантії зайнятості й працевлаштування, зміст яких полягає в тому, що для них передбачається квотування та броня робочих місць (такі положення містяться, зокрема, у Законі України «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Зокрема, що стосується праці молоді, то, відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», держава забезпечує працевдатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби³.

Отже, природа права на роботу теж неоднозначна, оскільки залежить від категорії громадян, яким таке право належить. Таке твердження цілком справедливе з огляду на те, що право на роботу може бути реалізоване лише у трудових правовідносинах. Оскільки характерним проявом методу і одним із принципів трудового права є єдність і диференціація правового регулювання праці, то цілком природно, що для осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних конкурувати на ринку праці, дане право суб'єктивне, оскільки йому протиставляється обов'язок підприємств із працевлаштування даних осіб,

¹ Пурей М.М. Указ. праця. – С.43

² Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді: дис. ... канд. юрид. наук : с-ть 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.О. Коваленко. – Х., 2005. – С. 56.

³ Козуб І. Про деякі аспекти сутності права на працю / І.Г. Козуб // Право України. – 2012. – № 7. – С. 215 – 220.

для всіх інших осіб дане право виступає елементом їх правоздатності. Водночас не можемо не зауважити, що й не для будь-якої особи, яка потребує соціального захисту, право на роботу є суб'єктивним правом. Таким воно є для тих, що потрапляють до числа квоти чи броні обов'язкового працевлаштування даної категорії осіб. Для інших, що не потрапляють до вказаного переліку, не існує й в роботодавця відповідного кореспондуючого їх праву на роботу обов'язку по працевлаштуванню, що свідчить про те, що дане право – не є суб'єктивним правом. А така ситуація на практиці цілком ймовірна, якщо припустити, що в певному регіоні України низька кількість роботодавців та високий рівень осіб, що потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема інвалідів. З даного приводу зауважимо, що вказане питання в науці трудового права досить дискусійне.

Наявність обов'язку в роботодавців по працевлаштування вченими-трудоуниками розглядається як обмеження свободи трудового договору та права власника чи уповноваженого ним органу по добору кадрів. Справді, з одного боку, наявність обов'язку по працевлаштуванню осіб, які потребують соціального захисту, свідчить про обмеження свободи трудового договору, з іншої – держава не встановлює для роботодавця обов'язку по працевлаштуванню конкретної людини, а передбачає норматив для працевлаштування вказаної категорії осіб, в межах якого роботодавець вільний у виборі й підборі кадрів та у свободі укладення трудового договору з тією людиною, яку він бажає працевлаштувати із визначеного державою нормативу.

Отже, дотримуючись концепції дуалізму права, можна стверджувати, що й право на роботу має також подвійну природу. Справді, право на роботу, яке реалізується суто в трудових правовідносинах, оскільки в даному аспекті поняття «робота» необхідно вживати в юридичному розумінні, походить й входить до змісту природного права на працю. Тому воно не може не наділятися рисами природних прав людини. Так, правом на роботу володіє тільки той суб'єкт, який наділений правом на працю, тобто людина. Його державне визнання та нормативне закріплення викликане самою природою людини: її потребою в сучасних умовах у наявності економічних засобів існування, зокрема грошей, джерелом яких є виконання особою роботи, обумовленої трудовим договором. З іншого боку – це право носить риси й позитивного права, оскільки усвідомлення законодавцем потреби людини у грошах, викликало й закріплення можливості реалізації права на працю не тільки у трудових правовідносинах. Тому, визнаючи право на працю природним правом людини, держава встановлює й інші права, які

спрямовані й на реалізацію першого та вільний вибір такої форми реалізації (йде мова про вільний вибір трудової діяльності). Вказане свідчить про дещо подвійну природу права на роботу.

Повертаючись до Конституції України як основного джерела трудового права, зауважимо, що вперше Конституція заборонила використання примусової праці. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Відповідно до ст. 9 Основного Закону, закріплено важливе положення про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства держави. Стаття 8-1 КЗпП України конкретизує це конституційне положення щодо вітчизняного трудового законодавства. У ній закріплюється норма, згідно з якою, якщо міжнародним договором або угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить вітчизняне законодавство про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Щодо заборони використання примусової праці в Україні діє Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», підписана 28 червня 1930 р. у Женеві, яка передбачає, що термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Згідно з п. 2 ст. 2 даної Конвенції, в поняття «примусової чи обов'язкової праці» не входять:

- будь-яка робота чи служба, що вимагається відповідно до законів про обов'язкову військову службу і застосовується для робіт суто воєнного характеру;

- будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

- будь-яка робота чи служба, що її вимагають від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба здійснюватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана чи передана у розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

- будь-яка робота чи служба, що вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у разі війни або лиха чи загрози лиха, таких як: пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі за обставин, що

ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

- дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, виконувані для прямої користі колективу членами даного колективу і які можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу, за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право виразити свою думку щодо доцільності цих робіт.

Відповідно до ст. 21 КЗпПУ, працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст.31). Пропозиція власника щодо виконання працівником іншої роботи, не обумовленої трудовим договором, повинна розцінюватись як пропозиція до переведення працівника, яке можливе тільки зі згоди останнього. Згідно з п.31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Таке переведення працівника, як уже зазначалося можливе тільки за його згоди. Разом з тим, ст. 33 КЗпП передбачені випадки тимчасового переведення працівника без його згоди.

Згідно з Основним Законом України, кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці. На основі аналізу законодавства про охорону праці можна прийти до висновку, що дане право належить усім, незалежно від наявності статусу працівника особам, які реалізують своє право на працю, яке реалізується не тільки у трудових, а й у цивільно-правових відносинах, чи виконують трудову діяльність на підставі припису держави як санкції за правопорушення. Наприклад, у ч. 3 ст. 119 Кримінально-виконавчого кодексу України зазначено, що праця засуджених організовується з додержанням правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, які встановлюються законодавством про працю. Право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється також і на працівників, які проходять альтернативну (не військовою) службу, адже вони користуються всіма соціально-економічними, політичними та особистими правами і свободами, за винятками, визначеними

Законом України «Про альтернативну (невійськову) службу» та іншими законами України, відповідно до Конституції України¹.

Забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюється за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності утворюють охорону праці².

Кожен працівник має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Так, відповідно до Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я, набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється ВРУ за поданням КМУ не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних

¹ Стасів О. Право на належні, безпечні і здорові умови праці як конституційна засада трудового права / О. Стасів // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2012. – Вип. 55. – С. 194–201.

² Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці : [навчальний посібник] / Зоряна Ярославівна Козак. – Львів, 2003. – С. 7.

осіб. Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами чинні виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік. Конституцією України наголошується на тому, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Тому, відповідно до КЗпПУ, звільнення працівників можливе тільки на тих підстав, що ним визначені (зокрема, статтями 7 (порушення встановлених правил прийняття на роботу), 28 (незадовільні результати випробування), 36, 38, 39, 40, 41, 45, 199 (вимога батьків або інших осіб розірвати договір з неповнолітнім)). Загалом, припинення трудового договору правомірне за одночасної наявності таких умов: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору).

Порядок звільнення – певна процедура, яка передбачає послідовність дій сторін трудового договору, спрямованих на його припинення. При звільненні працівника з роботи видається наказ, в якому зазначаються підстави розірвання трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю закону. На підставі цього наказу до трудової книжки робиться запис про причини звільнення, в ній також робиться посилання на формулювання чинного законодавства із зазначенням відповідного пункту і статті закону. Звільнення не може здійснюватися з підстав, не передбачених законом.

Трудова книжка з належно оформленим записом видається працівнику під розписку в день звільнення.

3.4. Кодекс законів про працю – джерело трудового права

Згідно зі ст. 92 Конституції України, засади регулювання праці й зайнятості визначаються виключно законами України. Найважливіше місце серед них відводиться Кодексу законів про працю України (КЗпП України), який є основним кодифікованим джерелом трудового права. Кодекс законів про працю прийнятий 10 грудня 1971 р. (набув чинності 1 червня 1972 р.), містить у собі XVIII Глав, серед яких: «Загальні положення», «Коллективний договір», «Трудовий договір», «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», «Робочий час», «Час відпочинку», «Нормування праці», «Оплата праці», «Гарантії і компенсації», «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організа-

ції», «Трудова дисципліна», «Охорона праці», «Праця жінок», «Праця молоді», «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», «Індивідуальні трудові спори», «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», «Трудовий колектив», «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Кодекс законів про працю регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства, в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

Стаття 4 КЗпП вказує, що акти законодавства України можуть прийматися відповідно до КЗпП України.

КЗпП України визначає основні трудові права працівників (ст.2) та наголошує на рівності трудових прав громадян України (ст.2-1). Серед основних прав працівників він називає право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня і робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального стархування в старості, а також у разі хвороби повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права.

Зауважимо, що нинішній КЗпП України відстав від вимог життя, про що свідчить практика і що неодноразово підкреслювалося в науковій літературі. До числа питань, що не вирішені в нині діючому КЗпП, відноситься питання визначення таких понять, як роботодавець, яке на сьогодні в КЗпПУ не вживається, а в законодавстві використовуються різні трактування. Зокрема, відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець – це власник підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавст-

ва використовує найману працю. Згідно ж із Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

У діючому КЗпПУ відсутні визначення таких понять, як переведення працівника на іншу роботу, істотні умови праці, зміни в організації виробництва і праці, що досить негативно позначається на практиці застосування трудового законодавства. Так, визначення поняття «умови праці» міститься, зокрема, у гігієнічній класифікації умов праці як фактори виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність працівника в процесі трудової діяльності. Відповідно до вказаної класифікації, умови праці поділяються на 4 класи: оптимальні умови, допустимі, шкідливі та небезпечні. Разом з тим, ст. 32 КЗпПУ до істотних умов праці відносить систему та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, розряди, найменування посад та інші. Як видно, до істотних умов праці законодавець відносить не зовсім фактори виробничого середовища, що впливає із законодавчого визначення умов праці. Вказане свідчить про необхідність законодавчого визначення поняття «істотні умови праці».

Вважається, що прийняття нового КЗпП України і на його основі ряду законів про працю має розв'язати конкретні правові проблеми, що накопичилися за останні роки. Саме зараз як ніколи пошук повинен бути спрямований передусім на формування наукової бази правової політики у сфері праці, на розробку концепції трудового законодавства. Щоб не помилитися на практиці, необхідна високоякісна теорія.

На сьогодні доводиться констатувати той факт, що стан українського законодавства і практика його застосування не може адекватно реагувати на зміни в суспільстві й економіці, що сталися за останні роки. Очевидно, що діючий КЗпП України здебільшого не відповідає тим відносинам, що регулюються. Крім того, як підкреслювалось, формально встановлений рівень багатьох гарантій у сфері праці часто не отримує реального підкріплення.

Трудове право, як і будь-яка інша галузь, зазнає великих труднощів. Вони насамперед зумовлені двома основними причинами – економічною ситуацією в країні і фундаментальними недоліками самого права. До фундаментальних недоліків слід віднести помилкову орієнтацію права на виробництво, а не на працівника, незахищеність та відсутність необхідних правових гарантій, несвоєчасні виплати заробі-

тної плати, низький рівень умов праці, слабкість механізму захисту трудових прав при масових звільненнях працівників, обмеження в більшості випадків договірному регулювання рамками державного, ріст безробіття, що призводить в ряді регіонів і галузей економіки країни до гострих соціальних конфліктів, формально встановлений рівень ряду гарантій у сфері праці, який не отримує реального підтвердження. Кожен із цих недоліків серйозний сам по собі. Але, взяті разом, вони якраз і створюють ту кризову ситуацію, яка виникла в трудовому праві. Без її аналізу неможлива розробка нової концепції трудового права.

Сучасне трудове законодавство та трудове право загалом перебувають у стані реформування. Зокрема, підготовлений Проект Трудового Кодексу України, а загальноприйняті наукові концепції переглядаються.

3.5. Закони України – джерело трудового права

До джерел трудового права, які регулюють відносини, що входять до його предмета, належать такі закони: «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін. Проте серед джерел виділяють й закони, які мають комплексний характер, регулюють різні за характером відносини, але містять норми трудового права. Такими є, наприклад, Закон України «Про вищу освіту», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про залізничний транспорт», «Про державну службу», «Про зайнятість населення» та ін.

Охарактеризуємо деякі із Законів України, що входять до переліку джерел трудового права. Так, Законом України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ передбачено, що ним визначаються основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулюються за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлюється єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Вказаним Законом передбачені також права працівників на охорону праці під час укладення трудового договору (ст. 5), під час роботи (ст. 6), право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умо-

ви праці (ст. 7), на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або в разі їх смерті (ст. 9), особливості охорони праці жінок (ст.10), неповнолітніх (ст. 11) та інвалідів (ст. 12).

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Зокрема, даним Законом наголошується, що колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Угода ж укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР визначені економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.

Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504/96-ВР встановлюються державні гарантії права на відпустки, визначаються умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Так, згідно зі ст.2 даного Закону, право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених вказаним Законом; заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 цього Закону.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на забезпечення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Згідно з даним Законом, колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю.

Колективний трудовий спір можливий на таких рівнях, як виробничий, галузевий, територіальний та національний.

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI визначаються правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Згідно зі ст. 1 даного Закону, соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Преамбула Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. №5026-VI наголошує, що цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та

економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI визначаються правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Даним Законом передбачаються, зокрема, гарантії у сфері зайнятості населення (ст. 5), право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять (ст. 6), на професійну орієнтацію (ст. 7), на професійне навчання (ст. 8), на соціальний захист у випадку безробіття (ст. 9), на трудову діяльність за кордоном (ст. 10), на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення (ст. 11), на доступ до інформації у сфері зайнятості населення (ст. 12), на захист прав у сфері зайнятості (ст. 13). Законом України «Про зайнятість населення» передбачаються й категорії громадян, яким надаються додаткові гарантії у сприянні працелаштуванню (ст. 14), заходи щодо сприяння зайнятості населення та ін.

3.6. Підзаконні акти – джерело трудового права

Наступний щабель в ієрархії джерел трудового права займають підзаконні акти, серед яких виділяються Укази Президента України. Президентські укази є джерелами трудового права. Вони видаються на виконання Конституції і законів України, є обов'язковими на всій території України та розраховані на неодноразове застосування. Зокрема, Указом Президента України від 16.06.1995 р. затверджено Положення про національний заклад (установу) України, від 17.11.1998 р. – Положення про Національну службу посередництва і примирення, а Указом від 30.08.2000 р. – Положення про Міністерство праці та соціальної політики України. Так, відповідно до Положення про національну службу посередництва і примирення, остання є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Особливе місце серед джерел трудового права належить постановам Верховної Ради України. Однак джерелом трудового права є тільки ті постанови парламенту, що мають нормативний характер. Наприклад, Положення про консультанта депутатської групи (фракції) Верховної Ради України та Положення про помічника-консультанта народного депутата України, затверджені постановами ВР 13.10.1995 р. Ці Положення регулюють питання оплати й організації праці, часу

відпочинку, припинення роботи та захисту трудових прав указаних категорії працівників. Нормативний зміст має також Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою ВРУ від 06.11.1991 р. Однак переважна більшість постанов має індивідуальний характер і присвячена вирішенню організаційних і кадрових питань.

До підзаконних актів належать також постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України (КМУ), які повинні відповідати законам України. Акти КМУ нормативного характеру видаються у формі постанов, а акти з організаційно-розпорядчих та інших поточних питань – у формі розпоряджень. Вказані акти підписує Прем'єр-міністр України.

Постановами Уряду затверджуються статuti, положення, правила, інструкції та інші акти. Статут, положення – це звід правових норм, що визначає організацію й діяльність окремих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій загальнодержавного підпорядкування, їх службовців та інших осіб у певних сферах соціально-економічної діяльності. Наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р., Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р., Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. та ін.

Правила – це нормативний акт процедурного характеру, що конкретизує норми права більш загального характеру з метою регулювання поведінки суб'єктів правовідносин у певних галузях.

Інструкція – нормативний документ, яким роз'яснюється порядок застосування закону чи іншого правового акта з більшою юридичною силою, створюється механізм їх реалізації.

Потрібно враховувати, що для загального й однакового застосування законодавства про працю вагоме значення мають постанови та роз'яснення Міністерства праці і соціальної політики України¹.

Значна кількість джерел трудового права представлена нормативними актами центральних органів виконавчої влади, до яких належать міністерства, державні комітети, а також центральні відомства – головні управління, національні агентства, комісії тощо, безпосередньо підвідомчі Кабінету Міністрів України. Владні повноваження цих органів здійснюються, в основному, одноособово його керівником – міністром, головою, який персонально несе всю повноту відповідаль-

¹ Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С.71 – 73.

ності за результати роботи органу. Правила, положення та інструкції Міністерства сприяють правильному та однаковому застосуванню трудового законодавства й спрямовані на реалізацію законів і постанов Кабінету Міністрів України. Зокрема, Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене Наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р.; Порядок застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджений Наказом Мінпраці та соціальної політики України від 23.03. 2001 р.; Інструкція з охорони праці під час виконання електромонтажних робіт на висоті, затверджена Наказом Мінпраці від 05.06.2001 р. та ін.

Що стосується оприлюднення нормативних актів Верховної Ради, Президента, Кабінету Міністрів України, то воно регулюється Указом Президента України «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» від 10 червня 1997 р. № 503/97. Відповідно до вказаного Указу закони України, інші акти Верховної Ради України, акти Президента України, Кабінету Міністрів України не пізніш як у п'ятнадцятиденний строк після їх прийняття у встановленому порядку і підписання підлягають оприлюдненню державною мовою в офіційних друкованих виданнях. Офіційними друкованими виданнями є «Офіційний вісник України» і газета «Урядовий кур'єр». Офіційними друкованими виданнями, в яких здійснюється офіційне оприлюднення законів та інших актів Верховної Ради України, є також газета «Голос України», «Відомості Верховної Ради України». Офіційним друкованим виданням, у якому здійснюється офіційне оприлюднення законів, актів Президента України, є також інформаційний бюлетень «Офіційний вісник Президента України». Акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України можуть бути в окремих випадках офіційно оприлюднені через телебачення і радіо. Нормативно-правові акти, опубліковані в інших друкованих виданнях, мають інформаційний характер і не можуть бути використані для офіційного застосування. Нормативно-правові акти Верховної Ради України і Президента України набирають чинності через десять днів з дня їх офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено самими актами, але не раніше дня їх опублікування в офіційному друкованому виданні. Нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України набирають чинності з моменту їх прийняття, якщо більш пізній строк набрання ними чинності не передбачено в

цих актах. Акти Кабінету Міністрів України, які визначають права і обов'язки громадян, набирають чинності не раніше дня їх опублікування в офіційних друкованих виданнях.

3.7. Нормативні угоди і договори в системі джерел трудового права

Джерелами трудового права є акти-угоди: генеральні, регіональні, міжгалузеві (тарифні) та інші угоди, прийняті в результаті домовленостей учасників, які виступають як рівноправні партнери. Учасники угод уповноважуються державою на відповідну нормотворчість у сфері застосування праці, що характерне для формування джерел трудового права.

Як уже відзначалося, відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Даний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Сторонами колективного договору виступають власник або уповноважений ним орган з однієї сторони і одна або кілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У ньому встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування організації, оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпо-

садових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективному договору притаманна змішана юридична природа. Він поєднує в собі ознаки як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови та діє протягом установленого строку. Водночас колективний договір закріплює локальні норми права, що поширюються тільки на конкретне підприємство й мають майже усі властивості, притаманні правовим нормам взагалі, а саме: а) вони обов'язкові для виконання; б) розраховані на багаторазове застосування; в) поширюються на певне коло осіб.

Колективні ж угоди укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі (відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на національному, територіальному і галузевому рівнях на тристоронній основі).

Генеральна угода встановлює загальні принципи регламентації соціально-трудових відносин на рівні держави. Так, на 2010-2012 роки діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, відповідно до якої сторони сприятимуть створенню умов ведення переговорів про укладення колективних договорів і угод на всіх рівнях соціального діалогу. Угода є основою для розроблення та укладення галузевих і регіональних угод, колективних договорів.

Галузева угода визначає загальні умови оплати праці, трудові гарантії й пільги працівникам певної галузі господарства.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, обов'язкові для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, їх забороняється включати їх до договорів і угод.

3.8. Локальні правові акти: поняття, особливості та класифікація

Особливим джерелом трудового права є локальні правові акти, які приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органом самостійно, разом або за погодженням із профспілковим комітетом чи трудовим колективом. Характерними рисами локальних актів є те, що: по-перше, вони можуть застосовуватися лише в межах конкретної організації, тобто обмежені за сферою застосування; по-друге, вони не можуть знижувати встановлений законами, іншими правовими актами рівень правових і соціальних гарантій та трудових прав працівників; по-третє, вони мають обмежену тривалість дії; по-четверте, локальні акти повинні відображати специфіку виробництва, характер і профіль діяльності організації і враховувати їх економічні можливості; по-п'яте, вони мають бути внутрішньо погодженими з більш загальними правовими нормами, які займають провідне, визначальне місце в ієрархії правових норм.

З приводу локальної нормотворчості В. І. Прокопенко слушно зазначав, що завдяки локальному регулюванню трудових відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності. Співвідношення ж локального і централізованого регулювання є показником демократизму існуючої правової системи суспільства.

Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм, можуть впливати на їх зміст. Це дає можливість працюючим знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визначені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів та задоволення потреб.

Для того щоб здійснювалась локальна нормотворчість, необхідні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що вони прийняті у порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормо-творчістю¹.

Отже, локальні нормативні акти – це прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообо-

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691/18/>

в'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Локальні нормативні акти класифікуються за такими підставами:

1) за сферою дії:

- локальні акти загальної дії;
- локальні акти спеціальної дії.

Локальні акти загальної дії включають норми, що поширюються на всіх працівників підприємства за наявності відповідного юридичного факту, що визначає можливість їх застосування. До таких локальних актів належить колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці тощо. Локальні акти спеціальної дії регулюють окремі сторони відносин у сфері праці або їх дія поширюється тільки на певні категорії працівників;

2) за строком дії:

- локальні акти невизначеного строку дії;
- строкові локальні акти;

3) за способом прийняття:

- локальний акт, прийняті спільно працівниками підприємства, устнови, організації (їх уповноваженими представниками) і роботодавцем (його представниками) (наприклад, колективний договір);

- локальні акти, прийняті роботодавцем з урахуванням думки працівників підприємства;

- одноособові локальні акти роботодавця (наприклад, наказ про прийняття на роботу, про переведення працівника та ін.)¹.

Основним локальним актом є колективний договір, про який вже йшла мова у попередніх параграфах. Відповідно до ст. 12 КЗпПУ, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Не менш важливим локальним актом є правила внутрішнього трудового розпорядку, які згідно зі ст. 142 КЗпПУ затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку.

¹ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С.89 – 90.

Багато нормативно-правових актів, прийнятих у Союзі РСР, застосовуються на території України з питань, не врегульованих законодавством України, у частині, що не суперечить Конституції і законам України, до прийняття відповідних актів законодавства України. У зв'язку із цим Верховною Радою України була прийнята постанова від 12.09.91 р. № 1545-ХІІ "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР".

Оскільки в Україні не розроблені Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців, то при розробці правил внутрішнього трудового розпорядку для конкретного підприємства, згідно зі ст. 142 КЗпП України, слід керуватися Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затвердженими постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.84 р. № 213, але з урахуванням чинного на сьогодні трудового законодавства.

Типові правила складаються із семи розділів: «Загальні положення», «Порядок прийняття та звільнення з роботи робітників і службовців», «Основні обов'язки робітників і службовців», «Основні обов'язки адміністрації», «Робочий час і його використання», «Заохочення за успіхи в роботі», «Відповідальність за порушення трудової дисципліни». На сучасному етапі розвитку трудового законодавства термін «адміністрація» замінений на «власник або уповноважений ним орган», а поряд із поняттями «робітники» і «службовці» використовується поняття «працівники».

До локальних правових актів належать і графіки змінності, за допомогою яких визначається режим робочого часу на підприємстві, в установі або організації. Режим робочого часу визначається й правилами внутрішнього трудового розпорядку, але, якщо в них неможливо передбачити всі питання, які регулюють режим роботи змінних виробництв, то графіки змінності визначають, зокрема, кількість робочих днів, після яких відбувається перехід з однієї зміни в іншу, порядок такого переходу, кількість робочих днів, після яких надаються вихідні дні, порядок їх надання за змінним графіком або для всієї зміни водночас.

Графіки змінності повинні передбачати: кількість змін протягом доби; порядок чергування працівників за змінами; початок і закінчення роботи в кожній зміні; тривалість змін; час надання і тривалість перерви для харчування і відпочинку в кожній зміні; надання вихідних днів.

При змінних роботах працівники чергуються за змінами рівномірно. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний тиждень у години, визначені графіком змінності.

Положення про преміювання працівників на підприємстві є також локальним актом. Воно може існувати самостійно, але в переважній більшості випадків за наявності колективного договору на підприємстві, установі та організації воно є його частиною (додатком). Якщо Положення про преміювання є самостійним локальним актом, то, відповідно до чинного законодавства, роботодавець повинен ознайомити із ним працівників. Якщо ж воно є частиною колективного договору, то працівники, ознайомлюючись з останнім під розписку, ознайомлюються і з даним положенням.

Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік також належить до локальних правових актів. До останніх відносять й положення: про охорону праці на підприємстві, про комісію з питань охорони праці, про умовноважених трудових колективів з питань охорони праці та ін. Що стосується останніх локальних актів, то можливість їх прийняття або така необхідність встановлені ст. 161 КЗпПУ, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці згідно із Законом України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

3.9. Місце судової практики в системі джерел трудового права

Як уже наголошувалось відносно Постанов Верховного Суду України, то не всі вчені-трудовики дотримуються позиції з приводу того, що вони є джерелом трудового права. Й справа тут в тому, що серед учених існує різне трактування поняття «джерело» права, на що наголошувалось в першому параграфі даної Глави.

Постанови Пленуму Верховного Суду України та інші роз'яснення з питань судової практики відіграють важливу роль у правозастосуванні. Рішення Верховного Суду України – суду вищої інстанції – розглядаються, як правило, як «керівні роз'яснення». Через існуючі прогалини у праві вони набувають великого значення.

Для правильного й одноманітного регулювання трудових відносин мають важливе значення постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р., «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р.

та ін. У цих постановвах часто містяться положення, які по суті є новими нормами права. Наприклад, згідно з п. 7 ст. 134 КЗпП, працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків. Пленум Верховного Суду постановою «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснив судам, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т.п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й неодержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів. Схожа ситуація (в акті вищого судового органу містяться нові нормами права) має місце й у випадку, коли Пленум Верховного Суду України в постанові від 14 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» вказав, що робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

Джерелами трудового права є рішення Конституційного Суду. Відповідно до ст.150 Конституції України та ст. 13 Закону України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996р., Конституційний Суд приймає рішення й надає висновки у справах щодо конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради АРК; відповідності Конституції чинних міжнародних договорів України або тих із них, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість; додержання конституційної процедури розслідування й розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпичменту; офіційного тлумачення Конституції та законів України. Внаслідок цього, рішення КСУ стають фактично джерелами права, зокрема трудового, в тій частині, що стосується вирішення питання законності актів трудового законодавства. Адже згідно зі ст. 152 Основного Закону України, закони, інші правові акти або їх окремі приписи, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення про це рішення органом конституційного правосуддя. Як наслідок, правовий акт, визнаний неконституційним, фактично скасовується. Рішення

Конституційного Суду, в результаті яких неконституційні нормативні акти втрачають юридичну силу, мають таку ж сферу дії в часі, просторі й за колом осіб, як і рішення нормотворчого органу.

3.10. Міжнародні договори і угоди - джерело трудового права

Упродовж більш як століття міжнародні акти про працю слугують орієнтиром, певною мірою моделлю та у відповідних випадках стандартом для розвитку внутрішньодержавних норм у даній сфері. Міжнародно-правове регулювання праці покликане уніфікувати законодавство різних країн, предметом регулювання якого є праця з метою гармонізації відносин сторін трудових (і не лише трудових) правовідносин у світовому масштабі.

Політичні й економічні процеси, що проходять в Україні протягом останніх років, зміни у свідомості вітчизняного суспільства свідчать про прагнення українського народу, та й держави загалом, до інтеграції у світовий економічний простір. Така інтеграція зумовлює необхідність постійного аналізу трудових норм у контексті загальносвітових тенденцій правового регулювання праці. Саме імплементація норм міжнародного права в національне законодавство є свідченням того, що Україна дійсно прагне до світового економічного співтовариства. Ст. 9 Конституції України закріплено положення, згідно з яким міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Цим положенням Основний Закон України визначає як складову правової системи загальновизнані принципи і норми міжнародного права¹, які уніфіковані та закріплені в міжнародних актах та відображають досягнення світової цивілізації в міжнародному праві. Не оминула така імплементація і трудове законодавство.

Перш ніж розглядати міжнародні договори й угоди як джерела трудового права, звернемо увагу на таке важливе питання, як визначення міжнародно-правових стандартів. Відзначимо, що стандарт – це сукупність норм, а не єдина норма. Проте не будь-яка міжнародно-правова норма у сфері праці в сукупності з іншими може визнаватися міжнародно-правовим стандартом у досліджуваній сфері.

¹ Прилипко С.М. Деякі питання імплементації міжнародних норм у правову систему України / С.М. Прилипко // Держава і право. Юрид. і політ. науки: 36. наук. пр. – 2004. – Вип. 24. – С. 258 – 259.

Міжнародний стандарт не слід плутати зі світовим стандартом. Хоч ці поняття досить взаємопов'язані, однак вони не тотожні. Світовий стандарт – загальноприйнятий, визнаний і такий, що є взірцем, орієнтиром і до якого повинні прагнути всі держави, незважаючи на наявність членства в різного роду міжнародних організаціях. Міжнародний стандарт – це стандарт, який визнається таким принаймні членами, учасниками (можливо, і не всіма) міжнародних організацій. У деяких випадках міжнародні стандарти є і світовими стандартами у визначеній сфері.

З приводу міжнародних стандартів М. О. Баймарутов зазначає, що підписання двома і більше державами міжнародних угод зі значного кола питань міжнародних відносин, їхня наступна легалізація і реалізація – це процес розробки і визнання, прийняття зобов'язань з виконання і реалізації міжнародних правил поведінки, що мають нормативний, типологічний, стереотипний характер, які із-за своєї обов'язковості, повторюваності і гіпотетичної передбачуваності стають стандартами¹. Зазначимо, що міжнародний стандарт у сфері праці можна назвати обов'язковим для реалізації лише в тому випадку, коли акт, в якому він міститься, приймається до системи національного законодавства. А таке прийняття – довготривалий процес, що вимагає детального аналізу міжнародних норм та стандартів.

На думку ж В. Нерсеянс, міжнародний стандарт за своїми змістовними якостями, являє собою таку модель поведінки, котра відображає фундаментальні й загальні для міжнародного співтовариства у цілому або окремих груп держав правові цінності, засновані на принципі визнання і дотримання прав людини і основних свобод, а також на вимогах верховенства права і панування закону².

Що ж треба розуміти під поняттям «міжнародні стандартами у сфері праці»? І. Я. Кисельов указує, що це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і спрямована на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально-значимих норм і положень національних сис-

¹ Балінський О.В. Міжнародні правові стандарти та їх роль в правовому розвитку в умовах глобалізації / О.В. Балінський // Держава і право. Юрид. і політ. науки : Зб. наук. пр. – 2006. – Вип. 32. – С. 463 – 469.

² Российское законодательство и Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод // Государство и право. – 1997. – № 5.

тем трудового права, створення оригінальних систематичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у юридичні норми¹.

Вищенаведена позиція І. Я. Кисельова дещо ідеалізує міжнародні стандарти у сфері праці. Не будь-який міжнародний стандарт є взірцем, до якого повинні прагнути всі без винятку держави при встановленні правового регулювання праці. І не кожний міжнародний стандарт кращий за національний досвід у визначеній сфері. Звичайно ж, використання зарубіжного досвіду правового регулювання праці, що фактично концентровано відображено у міжнародних стандартах у сфері праці, є позитивним явищем. Однак досвід потрібно переймати лише позитивний, ретельно відібраний і такий, що буде прийнятний у національній системі трудового права, відповідати соціально-економічним умовам, традиціям.

Повертаючись до з'ясування змісту поняття «міжнародно-правові стандарти у сфері праці», зауважимо, що, з погляду Т.П. Шевчука, вони являють собою впорядковану систему міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначенням основного правового статусу працівників-мігрантів, регулюванням праці окремих категорій працівників, формуванням соціальної політики та визначенням її пріоритетів².

На основі викладених міркувань учених можемо стверджувати, що міжнародно-правові стандарти у сфері праці – це не будь-які норми міжнародних актів, предметом врегулювання яких є праця, а лише ті з них, які через свою значущість, систематичну повторюваність у міжнародно-правових актах, становлять «основу», підґрунтя, керівні положення правового регулювання праці. Ці стандарти складно назвати незмінними, адже стандарт сьогоднішній не означає, що в майбутньо-

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 448.

² Трудове право України: Академічний курс : [Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін./ За ред. П.Д. Пилипенка]. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2004. – С. 524.

му він таким і залишиться. При цьому наголосимо, що не кожний міжнародно-правовий стандарт потрібно інкорпорувати у вітчизняне законодавство. Необхідно пам'ятати, що звуження обсягу існуючих трудових прав, закріплених у Конституції України, КЗпП та інших нормативно-правових актах трудового законодавства, буде суперечити ст.22 Конституції України. Тому з ідеалізацією міжнародно-правових стандартів у сфері праці не потрібно квапитися.

Можна також констатувати, що міжнародно-правові стандарти є одночасно міжнародно-правовими принципами, бо принципи права – це керівні засади, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони у стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин¹.

Стандарти ООН у сфері праці.

Головний внесок нормативних актів ООН у міжнародно-правове регулювання праці полягає в тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які повинні міститися в законодавстві будь-якої країни, яка претендує на те, щоб її вважали цивілізованою. Ці права, безперечно, налкжать до загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права.

У числі проголошених ООН основних прав людини – комплекс трудових прав, закріплених головно у двох актах: у Загальній декларації прав людини й у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права.

Ці акти відрізняються за юридичною силою. Загальна декларація прав людини схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. у вигляді резолюції. Вона не має обов'язкового характеру. Вона є програмним, політичним документом. Але авторитет цього документа великий. Саме він заклав підґрунтя міжнародного захисту прав і свобод людини.

У Загальній декларації прав людини виділений і сформульований пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі й сприятливі умови праці; право на рівну оплату за рівну працю без якої-небудь дискримінації; право на

¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: [Підручник] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 92.

справедливу винагороду, що забезпечує гідне існування людини для неї самої і для її родини, що доповнюється при необхідності іншими коштами соціального забезпечення; право на створення професійних союзів і вступ у них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня й на оплачувану відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права схвалений Генеральною Асамблеєю ООН в 1966 р. За своєю юридичною природою це багатогранний міжнародний договір (конвенція), ратифікований більшістю держав-членів ООН. Він обов'язковий для України як правонаступниці СРСР.

Серед соціальних і економічних прав, проголошених і закріплених у цьому акті, трудові права займають значне місце. У число основних трудових прав увійшли: право на працю; право на справедливі й сприятливі умови праці, включаючи виплату заробітної платні без дискримінації; задовільні умови існування для працівника і їхніх родин; безпечні і здорові умови праці; однакові для всіх можливості просування по роботі в залежності від виробничого стажу й рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці й інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.

Як видно, трудові права в Пакті сформульовані детальніше, ніж у Декларації, коло цих прав ширше й, крім того, у Пакті (на відміну від Декларації) містяться конкретні зобов'язання держав, що ратифікували Пакт, щодо реалізації в життя положень, які містяться в ньому.

Держави, що ратифікували Пакт про економічні, соціальні і культурні права, зобов'язані періодично звітувати з доповідями про дотримання взятих зобов'язань. Доповіді розглядаються Комітетом незалежних експертів і Економічною та Соціальною радою ООН.

Поряд із Пактом про економічні, соціальні й культурні права ООН в 1966 р. прийняла другий міжнародний пакт – Пакт про громадянські й політичні права, що ратифікований нашою країною. Цей Пакт містить загальногромадянські права, тобто права суспільно-політичного характеру. До них віднесені два права, що мають відношення до трудових відносин: заборона примусової праці й вільна реалізація права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок.

Вказані вище акти є головним, але не єдиним внеском ООН у створення міжнародних соціально-трудова стандартів.

Важливі норми принципового характеру містяться в конвенціях ООН про ліквідацію расової дискримінації, дискримінації жінок і про захист прав трудящих - мігрантів та членів їх сімей.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок (від 8 грудня 1979 р., ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р.) покладає на держави, що ратифікували її, особливі зобов'язання щодо ліквідації дискримінації жінок у сфері зайнятості й забезпечення працюючим жінкам рівних прав із чоловіками.

Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації прийнята ООН 7 березня 1966 р. і ратифікована СРСР 22 січня 1969 р. Конвенція зобов'язує держави, що ратифікували її, заборонити й ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, зокрема, при реалізації трудових прав.

У світлі зазначеної конвенції слід вважати незаконним при прийнятті на роботу вимоги роботодавців щодо відомостей про національне або етнічне походження працівників.

Конвенція ООН про захист прав працівників-мігрантів і членів їх сімей схвалена 45-ю сесією Генеральної Асамблеї ООН в 1990 р. (конвенція не ратифікована Україною) й містить такі основні положення: 1) працівники-мігранти й члени їхніх родин мають право бути повністю інформованими державою, що надає роботу, ще до їхнього від'їзду або в момент їхнього в'їзду в державу про всі умови їхнього перебування й оплачуваної діяльності, якою вони можуть займатися, а також про вимоги, яких вони повинні дотримувати в державі; 2) заборонено дискримінацію емігрантів у сфері праці й трудових відносин; установлено, що вони користуються такими ж правами, що й громадяни держави, яка надає роботу; 3) працівники-мігранти мають право створювати профспілки в державі-роботодавця; 4) у країнах, де прийняття на роботу мігрантів пов'язано з певними обмеженнями, такі обмеження не повинні застосовуватись до тих осіб, що прожили в країні більше п'яти років та ін.

Стандарти МОП у сфері праці.

Найбільша кількість нормативних положень, до змісту яких входять норми праці, містять статут і акти МОП (Міжнародна Організація Праці) – організації, спеціально створеної для виконання завдань, пов'язаних із працею, головного центру міжнародної нормативної діяльності з питань праці.

МОП була створена в 1919 р. як спеціалізована установа Ліги Націй – міжнародної організації, утвореної після закінчення першої світової війни. Структура МОП включає: Міжнародну конференцію

праці (Генеральну конференцію МОП), Адміністративну раду й Міжнародне бюро праці (МБП).

Міжнародна конференція праці збирається на сесії щорічно. Це головний орган МОП, що включає представників всіх держав-членів цієї організації. Кожна делегація на Міжнародну конференцію праці складається із чотирьох осіб: двох урядових делегатів; одного делегата від працівників, призначуваного за погодженням з найбільш представницькими профспілками; одного делегата від підприємців, призначуваного за погодженням з найбільш представницькими організаціями підприємців. Кожний делегат голосує в індивідуальному порядку.

Адміністративна рада, що обирається на Міжнародній конференції праці, складається з 56 осіб: 28 з них представляють уряди, 14 – підприємців і 14 – трудящих.

На чолі Міжнародного бюро праці – генеральний директор, що призначається Адміністративною радою.

Характерна риса структури МОП – трипаратизм, тобто формування майже всіх органів МОП на основі тристороннього представництва: урядів, підприємств і працівників за формулою

$$2+1+1 \text{ або } 1+1+1.$$

Ідея трипаратизма вважається важливим внеском МОП у соціальну організацію й у соціальну теорію. За допомогою трипаратизму уряд координує й поєднує два головних фактори виробництва: працю й капітал.

Нормотворча діяльність МОП проявляється головню у прийнятті конвенцій і рекомендацій. Конвенції й рекомендації МОП приймаються Міжнародною конференцією праці з використанням однакової процедури. МБП готує попередні доповіді, в яких узагальнюються законодавство й практика різних країн. Кожна конвенція (рекомендація) обговорюється спеціальним комітетом, сформованим Конференцією, і повинна бути схвалена 2/3 присутніх делегатів, або ж більшістю. Хоча процедура прийняття й обговорення конвенцій і рекомендацій однакова, їхня юридична чинність і порядок застосування різні.

Конвенція після її ратифікації двома державами – членами МОП стає багатосторонньою міжнародною угодою й покладає зобов'язання на держави, що її ратифікували, так і на держави, що не ратифікували.

У випадку ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі або інші акти для проведення її в життя й регулярно представляти в МОП, один раз в 2-5 років (залежно від важливості конвенції), доповіді щодо вжитих заходів для ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава все ж зо-

бов'язана інформувати по запитах Адміністративної ради про стан національного законодавства й практики відносно нератифікованої конвенції й про заходи, які плануються вжити для введення їх у чинність.

Конвенції МОП містять правила про порядок їхньої денонсації.

Рекомендація не є міжнародним договором і не вимагає ратифікації. Вона являє собою звернене до держав побажання, пропозицію ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація містить матеріал для орієнтації в світовому досвіді, необхідний для вдосконалення національного законодавства. Іншими словами, рекомендація – джерело інформації й можлива модель для вдосконалення національного законодавства. Рекомендація деталізує, уточнює, а іноді й доповнює положення конвенції, робить їх зміст більш повним і гнучким, розширює можливості вибору для держав при вирішенні питання про запозичення тих або інших міжнародних норм.

Рекомендація (як і конвенція) повинна бути подана урядом держави-члена МОП на розгляд компетентної влади для надання рекомендаціям чинності шляхом прийняття закону або іншим шляхом, при цьому МОП повинна бути інформована про результати такого розгляду. Надалі держави повинні надавати в МОП таку ж інформацію щодо реалізації рекомендацій і нератифікованих конвенцій.

Прийняття державою конвенції або рекомендації МОП не може погіршувати законодавство, яке діяло в даній країні.

Статут МОП установлює порядок перегляду застарілих міжнародних актів. При прийнятті переглянутої конвенції Міжнародна конференція праці щоразу вирішує, чи закрита колишня конвенція для ратифікації й чи означає ратифікація переглянутої конвенції денонсацію колишньої.

Як альтернатива прийняттю нової, тобто переглянутої, конвенції використовується така форма міжнародного акту, як протокол.

Прийняття протоколу спрощує в багатьох відносинах процедуру зміни конвенції, зокрема, відпадає передбачена в багатьох випадках необхідність одночасного існування двох текстів конвенції, старого й переробленого. Конвенція і протокол до неї становлять єдине ціле. Протокол, як і будь-яка конвенція, повинен бути схвалений 2/3 голосів делегатів Міжнародної конференції праці й підлягає ратифікації державами-членами МОП.

Статут МОП установлює порядок міжнародного контролю за дотриманням (застосуванням) конвенцій і рекомендацій. Механізм контролю включає насамперед діяльність Комітету експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій, що складається з авторитетних

юристів різних країн, призначуваних Адміністративною радою в особистій якості, і Комітету Міжнародної конференції праці по застосуванню конвенцій і рекомендацій, із представників урядів, профспілок і організацій підприємців.

Доповіді про застосування конвенцій і рекомендацій спочатку розглядаються Комітетом експертів. Він або формулює у своїй щорічній доповіді зауваження, що стосуються тих чи інших урядів, або направляє їм запити. Комітет публікує також періодичні огляди про застосування в різних країнах окремих конвенцій або їхніх груп.

Щорічні доповіді Комітету експертів передаються в Комітет із застосування конвенцій і рекомендацій, що формується на кожній сесії МКП. Останній обговорює доповідь Комітету експертів, а за необхідності вимагає пояснень від відповідних урядів, посилає представників МОП (за згодою урядів) у ті держави, де допускаються порушення міжнародних трудових стандартів, для розгляду на місці стану справ.

Механізм контролю включає також розгляд скарг на порушення державами зобов'язань по дотриманню міжнародних стандартів.

Статут МОП встановлює особливу процедуру розгляду скарг на порушення державами-членами МОП свободи об'єднань – постійному тристоронньому органі, що існує при Адміністративній раді. Остання складається з 9 осіб – членів Адміністративної ради на чолі з незалежним головою.

Адміністративна рада може в кожному випадку передати направлену їй скаргу на розгляд спеціально створеної Комісії з розслідування і примирення. Вона складається з незалежних осіб за призначенням Адміністративної ради.

У процесі розгляду скарг та іншої діяльності контрольно-наглядових органів МОП багато конвенцій і рекомендацій одержали тлумачення, що є важливим доповненням до тексту цих актів.

Зі сказаного вище можна зробити висновок про те, що застосування (імплементація) актів МОП у національному праві здійснюється такими способами:

- пряме застосування міжнародних норм у випадку ратифікації державою конвенції МОП. Це передбачено в Україні, РФ, Франції, Нідерландах, Швейцарії, Бельгії, Люксембурзі, Мексиці;
- зміна в законодавстві у зв'язку з бажанням ратифікувати міжнародний договір (конвенцію) і привести задалегідь (ще до ратифікації) внутрішнє законодавство у відповідність із положеннями договору;

- звіт зауважень наглядових органів МОП у зв'язку із поданнями урядами періодичних доповідей про дотримання ратифікованих і нератифікованих рекомендацій МОП;
- включення в текст національних законів положень ратифікованих і нератифікованих договорів (конвенцій і рекомендацій МОП);
- використання положень міжнародних актів про працю в процесі колективних переговорів і в текстах колективних договорів у більшості тих країн, де немає кодексів.

У статуті МОП містяться програмні положення, що визначають основні напрямки створення міжнародних трудових стандартів. Мета нормативної діяльності МОП, відповідно до її Статуту, полягає в поліпшенні умов праці шляхом використання таких методів: регулювання часу роботи, включаючи встановлення максимальних меж робочого дня й тижня; регулювання ринку праці; запобігання безробіттю; забезпечення гідного рівня заробітної плати; захисту працівників від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві; охорони праці дітей, підлітків і жінок працівників похилого віку та інвалідів; захисту працівників-мігрантів; визнання принципу рівної заробітної плати за рівну працю; визнання свободи асоціацій; організації професійного і технічного навчання.

Важливо відзначити, що цей перелік не є вичерпним і не виключає застосування інших методів.

У Філадельфійській декларації від 10 травня 1944 р., включеної в Статут МОП як його доповнення, проголошується, що МОП бере на себе зобов'язання по підвищенню рівня життя; забезпеченню можливостей професійного навчання й просування по службі працівників, включаючи міграцію; проведенню політики у сфері заробітної плати й інших умов праці, встановлення прожиткового мінімуму; визнанню права на колективні переговори й участь працівників у розробці і застосуванні соціальних і економічних заходів; розширенню й поліпшенню соціального забезпечення й медичної допомоги; захисту життя й здоров'я працівників всіх професій; забезпеченню добробуту дітей і захист материнства; забезпеченню необхідного харчування, житла й умов для відпочинку й культурного розвитку.

Фундаментальні принципи соціальної політики, закріплені в Статуті МОП, пов'язують держави – члени МОП незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні конвенції. Зміст вказаних принципів уточнено в прийнятій Декларації основних принципів і прав у сфері праці. Декларація сформулювала чотири принципи, дотримання яких обов'язкове для всіх держав-членів МОП. Це свобода об'єднання й

діюче визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової праці; заборона дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці й занять.

Зазначені принципи одержали нормативне закріплення в семи конвенціях, ратифікація яких для всіх держав – членів МОП визнана першочерговою: № 87 “Про свободу асоціацій і захисту права на організацію”; № 98 “Про право на організацію й на ведення колективних переговорів”; № 29 “Про примусову працю”; № 105 “Про скасування примусової праці”; № 100 “Про рівну винагороду за працю рівної можливості”; № 111 “Про дискримінації у сфері праці й зайнятості”; № 138 “Про мінімальний вік прийняття на роботу”.

Розглянуті програмні положення визначають рамки й напрямки нормотворчої діяльності МОП і тим самим окреслюють зміст конвенцій і рекомендацій.

Цей зміст характеризується певною внутрішньою єдністю й становить значний масив різноманітних норм, що охоплюють широке коло питань і поширюються на величезну більшість працюючих. Слід зазначити, що нормативні акти МОП виходять за рамки проблематики трудового права, предмета його регулювання. Вони торкаються широкого кола проблем соціальної політики і включають положення, що стосуються права соціального забезпечення.

Трудові стандарти Ради Європи.

Рада Європи (РЄ) – регіональна організація європейських держав, створена в 1949 р. Згідно зі Статутом, його членами можуть бути країни, що є парламентськими демократіями та дотримуються принципу плюралізму та основних прав і свобод людини.

Пріоритетні цілі Ради Європи – захист демократичних цінностей, прав людини, верховенства закону; приведення до загального стандарту соціальної політичної і юридичної практики в країнах Європи; заохочення культурної і національної самоідентифікації європейських народів. Керівними органами РЄ є Парламентська асамблея (ПАРЕ), в яку входять члени парламентів держав-членів РЄ за певною квотою, і Комітет міністрів РЄ, що складається з міністрів закордонних справ країн-учасниць РЄ. Поточну роботу в РЄ здійснює Секретаріат. Рада Європи прийняла понад 150 конвенцій у галузях культури, науки, освіти, праці, соціального забезпечення, з інших питань, пов'язаних з правами людини. Конвенції РЄ – це різновид багатогранних міжнародних договорів регіонального характеру з обмеженою кількістю учасників.

Регіональні європейські стандарти праці закріплені головно в двох актах: Європейській конвенції про захист прав людини і основ-

них свобод (1950 р.) і в Європейській соціальній хартії (1961 р., в ред. 1996 р.). Так, Європейська конвенція про захист прав людини й основних свобод ратифікована в даний час майже всіма державами - членами РЄ. В указаній Конвенції трудовим правам присвячено дві статті. Зокрема, ст. 4 забороняє примусову або обов'язкову працю. Проте з поняття примусової праці виключається:

- яка б то не була робота, яка зазвичай повинна виконуватися в період позбавлення волі відповідно до закону або в період умовного звільнення від позбавлення волі;

- яка б то не була служба військового характеру, а в країнах, в яких визнається відмова осіб від несення такої служби з політичних і релігійно-етичних мотивів, служба, виконання якої потрібне замість обов'язкової військової служби;

- яка б то не була служба, обов'язкова у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожує життю або благополуччю населення;

- яка б то не була праця або служба, яка входить в обов'язкові суспільні (громадські) роботи.

Стаття 11 закріплює свободу асоціацій, включаючи право створювати профспілки і вступати в них для захисту своїх інтересів.

Вказана стаття допускає введення законних обмежень на здійснення профспілкових прав особам, які входять до складу військових, міліції і державного управління. Допускаються також обмеження, які передбачаються законом і які необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної чи суспільної безпеки, для попередження порушень та злочинів, для охорони здоров'я та моральності населення або для захисту прав і свобод інших осіб.

Забезпечувати дотримання Європейської конвенції про захист прав людини повинен Європейський суд по правам людини, який розглядає як міждержавні спори, так і скарги юридичних і фізичних осіб (громадян) про порушення прав і свобод, закріплених у Конвенції, державою-учасницею РЄ, яка ратифікувала Європейську конвенцію про захист прав людини.

Розгляд справ у Суді публічний. Рішення Суду виносить більшістю голосів. Воно обов'язкове для зазначених держав, їх судових та інших органів. Виконання рішень Суду контролюється Комітетом міністрів ЄР. Він може призупинити участь держави, винної в серйозних порушеннях прав людини, в Раді Європи чи навіть виключити дану державу із РЄ.

Основна частина європейських норм, які стосується праці та трудових відносин, входять до складу Європейської соціальної хартії,

прийнятої в 1961 р. і переглянутої в травні 1996 р. Вона включає найбільш широкий набір основних соціальних, перш за все трудових, прав і встановлює зобов'язання держав по їх здійсненню. У Хартії зведені воедино трудові права, закріплені в актах ООН, у конвенціях і рекомендаціях МОП. Хартія вносить до них деякі зміни з урахуванням регіональної специфіки, а також доповнює їх з урахуванням новітніх тенденцій у розвитку трудового права країн Європи і в цілому трудового права у світовому масштабі. Таким чином, Хартію можна розглядати як важливий документ міжнародного права, що здійснив синтез основних трудових прав для європейських держав і встановив певну планку відносно рівня захисних функцій трудового права, нижче за яку не може опускатися жодна цивілізована європейська країна, що визнає демократію й соціальні цінності та ідеали.

Хартія втілює свого роду європейський еталон рівня умов праці, охорони трудових прав працівників, еталон, якому повинні відповідати національні системи трудового права держав – учасниць Ради Європи.

Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом у такі основні групи:

1. Право на працю і забезпечення зайнятості.
2. Право на справедливі умови праці.
3. Право на безпечні та здорові умови праці.
4. Право на справедливую винагороду.
5. Право на об'єднання.
6. Право представників працівників на підприємстві.
7. Право на колективні переговори.
8. Право працівників і підприємців на колективні дії.
9. Охорона праці молоді
10. Права вагітних жінок і жінок-матерів.
11. Право на професійну орієнтацію.
12. Право на професійне навчання.
13. Права інвалідів.
14. Право працівників-мігрантів на допомогу і захист.
15. Право працівників на інформацію і консультації.
16. Право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці і виробничого середовища
17. Право працівників на захист своєї гідності під час роботи.
18. Право працівників із сімейними обов'язками на сприятливіші для них права.

Трудові стандарти Європейського Союзу.

У сфері праці та трудових відносин для країн, що входять в Європейський Союз (ЄС), діє не тільки національне трудове право, але й численні та різноманітні норми, прийняті на рівні ЄС його органами.

У Римському договорі 1957 р. про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) були визначені рамки правотворчої діяльності ЄЕС у сфері праці й трудових відносин і встановлені норми по праці, що стали фундаментом європейського трудового права.

Норми ЄЕС стосувалися трудової міграції та становища працівників-мігрантів, рівної плати чоловікам і жінкам за рівну працю, техніки безпеки і виробничої санітарії, оплачуваних відпусток.

Римський договір зафіксував згоду держав-членів ЄЕС вживати заходи по поліпшенню умов життя і праці працівників, гармонізації відповідного національного законодавства і виділив соціальні питання, що мають першочергове значення для європейської інтеграції. До них належать: зайнятість, трудове право і умови праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, виробнича санітарія, право на асоціацію і колективні договори.

У числі найважливіших цілей Римський договір проголосив зближення законодавств держав-членів ЄЕС.

У договорах про Європейський Союз (Маастріхтському договорі 1992 р., Амстердамському договорі 1997 р.) соціальний прогрес у державах-членах і їх соціальне зближення розглядаються як головні цілі ЄС, і намічені основні напрями подальшого розвитку європейського трудового права.

Норми, зафіксовані в засновницьких документах ЄС, складають так звані первинні норми. Специфіка їх полягає в тому, що вони є "самоздійснимим законом", обов'язковим для держав, що входять в ЄС. Це означає, що такі норми безпосередньо регулюють трудові відносини в країнах ЄС і не потребують для своєї реалізації ухвалення відповідних національних актів. Більше того, "первинні норми" ЄС мають пріоритет по відношенню до національного права країн, що входять в ЄС. Якщо між правом ЄС і національним правом виникає протиріччя, діє право ЄС.

Суди в державах-членах ЄС розглядають позови громадян і організацій у зв'язку з порушенням "первинних норм" європейського трудового права. При цьому можуть бути оскаржені норми національного трудового права, що порушують європейські стандарти.

"Вторинне право" ЄС – це правові акти, що видаються органами Союзу у відповідності і в рамках своїх правотворчих повноважень і на основі "первинного права".

Головні джерела "вторинного права" ЄС – це регламенти, директиви і рекомендації.

Регламенти – акти прямого застосування. Вони мають наднаціональний і транснаціональний характер і не вимагають ратифікації або іншої форми визнання з боку держави-члена ЄС. Вони обов'язкові для всіх громадян, юридичних осіб і організацій країн ЄС. Якщо який-небудь національний правовий акт вступає у протиріччя з регламентом ЄС, цей акт автоматично визнається недійсним. Іншими словами, регламенти ЄС, як і "первинні норми" ЄС, мають пріоритет у порівнянні з актами національного законодавства.

Директиви з погляду проголошуваних ними цілей, результатів, які повинні бути досягнуті, обов'язкові для держав-членів ЄС і, безумовно, повинні бути реалізовані до певної дати. Шляхи ж здійснення цілей директиви – прерогатива кожної держави, яка сама вибирає способи і засоби здійснення таких цілей. Директиви, таким чином, не мають прямої сили. Вони реалізуються, як правило, через акти національного законодавства. Кожна держава ЄС зобов'язана видавати відповідні акти, переважно закони, покликані здійснювати розпорядження директиви. Якщо ж держава ЄС не виконує цього зобов'язання, тобто не реалізує цілей директиви, то розпорядження директиви після закінчення певного терміну після їх ухвалення частково набувають прямої сили в тому сенсі, що будь-який громадянин, який виступає з позовом у національному суді проти відповідача-держави, може посилатися безпосередньо на відповідну директиву ЄС. Однак, якщо відповідачем виступає індивідуальна особа, директива не має безпосередньої сили в національному суді.

Рекомендаціями є пропозиції (побажання, поради) керівних органів ЄС, що направляються на розгляд держав ЄС, але не обов'язкові для них.

Трудові стандарти Співдружності Незалежних Держав.

Співдружність Незалежних Держав (СНД) – регіональне об'єднання країн Європи і Азії. У Статуті СНД відмічено, що до сфер спільної діяльності держав Співдружності належать забезпечення прав і основних свобод людини, питання соціальної і міграційної політики. Так, до актів, що регулюють трудову міграцію, належить так званий модельний рекомендаційний акт "Міграція трудових ресурсів у країнах СНД", схвалений у 1995 р. Міжпарламентською асамблеєю держав-учасниць СНД. Цей документ містить базові принципи узгодженої законодавчої політики в області міграції трудових ресурсів СНД. Проголошені цілі цього акту: забезпечити права трудящих мі-

грантів незалежно від того, на чий території вони знаходяться; сприяти розробці та зближенню національного законодавства в країнах СНД, укладенню міждержавних угод у даній області.

Регіональний акт СНД по трудовій міграції відтворює зміст конвенцій про міжнародну міграцію, права працівників-мігрантів, прийнятих ООН і МОП.

У тому ж числі в цьому акті регламентовані такі питання:

- органи, що займаються напрямом і залученням робочої сили;
- порядок виїзду і в'їзду трудящих-мігрантів;
- групове переміщення трудящих-мігрантів;
- участь організацій підприємців і профспілок у регулюванні трудової міграції;
- неприпустимість обмежень на виїзд і в'їзд трудящих-мігрантів;
- принцип рівності мігрантів і місцевих працівників;
- порядок укладення трудового договору;
- взаємне визнання документів про освіту, про професійну кваліфікацію і трудовий стаж;
- право на вступ до професійного союзу;
- доступ до освіти;
- соціальне забезпечення.

Ще один багатобічний акт з питань міграції, прийнятий у рамках СНД, – це міжурядова Угода про співпрацю в області трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 р. Угода регулює основні напрями співпраці держав-учасників СНД в області трудової діяльності і соціального захисту працівників-мігрантів і членів їх сімей. Трудящими мігрантами вважаються особи, які постійно проживають на території однієї з держав-сторін Угоди і здійснюють свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації всіх форм власності на території іншої держави-учасника Угоди відповідно до його законодавства.

Угода не застосовується до біженців і вимушених переселенців; до осіб вільних професій, що в'їхали на короткий термін, і артистів; до осіб, що приїжджають спеціально з метою отримання освіти.

В рамках СНД діють міжнародні угоди про співпрацю в галузі охорони праці, про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що відбулися з працівниками при знаходженні їх поза державою, де вони проживають, і про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професій-

ним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконання трудових обов'язків.

Держави-учасниці СНД домовилися про проведення скоординованої політики з питання охорони праці з урахуванням загальноприйнятих міжнародних норм і правил.

Узгоджена політика в області охорони праці припускає визнання Системи стандартів безпеки праці (ССБТ), єдиних норм і правил по охороні праці як міждержавних по узгодженому переліку, який повинен у міру необхідності переглядатися з урахуванням вимог національного законодавства і результатів спільної роботи; затвердження узгоджених або спільно розроблених норм і вимог по охороні праці до машин, що взаємно поставляються, механізмів, устаткування, матеріалів, технологій, засобів охорони праці; застосування узгоджених термінів і визначень в області охорони праці; створення сумісної інформаційної системи з банком даних.

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «джерела трудового права України».
2. Яка юридична сила джерел трудового права України і яке значення надається Конституції України в їх системі?
3. В яких статтях Конституції України закріплені основні трудові права і свободи людини і громадянина? Назвіть їх.
4. В яких статтях КЗпП України відображені основні права, свободи і обов'язки працівників?
5. У чому Ви вбачаєте роль Кодексу законів про працю України?
6. Які закони та підзаконні акти, що регулюють трудові відносини, є джерелами трудового права?
7. Яке на Вашу думку на сучасному етапі розвитку трудового законодавства співвідношення централізованого і договірного регулювання трудових відносин?
8. Дайте визначення поняття локального правового акта. Які акти Вам відомі? Назвіть їх специфічні риси.
9. Чи є Постанови Пленуму Верховного Суду джерелами трудового права? Обґрунтуйте свою думку.
10. Чи визнаються рішення КСУ джерелами трудового права?
11. Дайте визначення поняття «міжнародні стандарти у сфері праці».

Література

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р., № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. – № 17. – Ст. 121.
4. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361.
6. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): від 03.03.1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.357.
7. Закон України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 28. – Ст.255.
8. Указ Президента України «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» від 10 червня 1997 р. № 503/97 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 1999. – №3. – С.208-209.
9. Указ Президента України «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» від 3 жовтня 1992 р. № 493/92 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 1999. – №3. – С.210 – 211.
10. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» № 9 від 01.11.1994 р. // Право України. – 1996. – №12. – Ст.91.
11. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. // Трудове право України : 36. нормативно-правових актів / упоряд.: П.А. Бущенко, І.А. Петухова. – Х. : Консум, 2002. – С.190 – 211.
12. Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн // Людина і праця : Інформ. Бюл. Мінпраці України. – 1995. – № 7.

Основна

1. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2010. – 752 с.
2. Трудове право: Академічний курс : Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2006. – 544 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-ге вид., перероб. та доп. – Харків : Консум, 2002. – 528 с.
4. Трудове право України : Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.

5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с. – (Економіка. Фінанси. Право).

Додаткова

1. Гетьманцева Н.Д. Джерело трудового права та його співвідношення з формою права //Актуальні проблеми приватного та публічного права. Монографія / Н.Д.Гетьманцева, Т.М.Волощенко, І.Г.Козуб та ін. відп.ред. Н.Д.Гетьманцева. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т 2012. – С.8-36.

2. Бойко Є. Колізії трудового права: техніко-правова недбалість чи пряма дискримінація юрисконсультів / Є. Бойко // Право України . – 2006. – № 1. – С. 75 – 77.

3. Бурак В. Єдність правового регулювання і уніфікація трудового права / В. Бурак // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. 2000. – Вип. 35. – С. 316 – 320.

4. Величко Д.М. Уніфікація трудового законодавства в умовах глобалізації і постіндустріалізації суспільства / Д.М. Величко // Право і Безпека. – 2006 р. – № 5/2. – С.82 – 85.

5. Венедиктов В. Про концепцію нового трудового кодексу / В. Венедиктов // Право України. – 1992 р. – № 8 – С. 3.

6. Вісьтак М. Співвідношення норм національного і міжнародного трудового права / М. Вісьтак // Підприємництво, господарство, право. – 2011. – № 9. – С. 47 – 51.

7. Вісьтак М. Європейська соціальна хартія (переглянута) як джерело трудового права України / М. Вісьтак // Підприємництво, господарство, право. – 2011. – № 10. – С. 71 – 74.

8. Гетьманцева Н.Д. Міжнародні договори у сфері праці / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – Чернівці: ЧНУ, 2002. – Вип. 147: Правознавство. – С. 41 – 44.

9. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право / Д. Жоравович // Право України. – 2001 р. – № 3. – С.69 – 71.

10. Журавльов Д.В. Нормативно-правовий акт як структурний елемент системи трудового законодавства / Д.В. Журавльов // Право і Безпека. – 2004. – № 3/4. – С.141–146.

11. Зміївський С. Джерела та форми позитивного права / С. Зміївський // Вісник Академії правових наук. – 2007. – № 1 (48). – С. 263 – 269.

12. Коляда Т.А. Щодо співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин/ Т.А. Коляда // Право і Безпека. – 2004. – № 3/1 (№1). – С.93 – 97.

13. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование / Р.И. Кондратьев. – Львов : Высшая школа, 1973.

14. Козуб І.Г. Джерела і форми трудового права: розмежування понять / І.Г. Козуб // Юридична Україна. – 2011. – № 1. – С.56 – 60.

15. Козуб І.Г. Щодо визначення поняття «міжнародно-правові стандарти у сфері праці» / І.Г. Козуб // Підприємництво, господарство, право. – 2011. – № 2. – С. 34 – 37.

16. Краглевич В. Роль і значення судової практики в регулюванні трудових відносин / В. Краглевич // Юридичний журнал. – 2004. – №8. – С.118 – 122.
17. Круторогова С. Посадові інструкції: їхнє значення в регулюванні трудових відносин / С. Круторогова // Праця і зарплата. – 2007. – № 23 (555). – червень. – С. 6 -7.
18. Кульбашна О.А. Проблема адаптації трудового кодексу до міжнародних стандартів / О.А. Кульбашна // Вісник Запорізького національного університету. Сер. Юрид науки. – 2004. - № 1. – С. 140 – 146.
19. Лившиц Р.З. Судебная практика как источник права/ Р.З. Лившиц. – М. : Юрид. лит., 1997.
20. Лищук Д. Трудовий договір в системі форм трудового права / Д. Лищук // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. 2004. – Вип. 39. – С. 356 – 360.
21. Могілевський Л.В. Підстави диференціації правового регулювання праці / Л.В. Могілевський // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Вип. 32. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С.315 – 320.
22. Пастухов В.П., Смолярова М.Л. Проект трудового кодексу України потребує суттєвих змін і доповнень / В.П. Пастухов, М.Л. Смолярова // Вісник Запоріж. нац. ун-ту. Сер.: Юридич. науки. – 2005. – № 1. – С. 140 – 146.
23. Пилипенко П. Міжнародно-правовий договір та судовий прецедент у системі трудового права / П. Пилипенко // Вісник Львів. ун-ту. Серія Міжнародні відносини. 2000. – Вип. 2. – С. 282 – 285.
24. Пилипенко П. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету, 1999. – 214 с.
25. Пилипенко П. Про підготовку нового трудового кодексу / П. Пилипенко // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. 2003. – Вип. 38. – С. 357 – 361.
26. Прилипко С. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С.Прилипко, О.Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С.14.
27. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999 р. – № 6 – С. 101.
28. Процевський О. Якому бути новому Кодексу законів про працю України?/ О. Процевський // Право України. – 1995. – № 9 – 10. – С. 28.
29. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права / В.И. Смолярчук. – М.: Юрид. лит., 1978.
30. Хара В. Реформування трудових відносин за проектом Трудового кодексу України / В.Хара // Право України. – 2009. – № 3. – С.22.
31. Чанишева Г. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України (окремі питання) / Г. Чанишева // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – №5. – С.67 – 70.
32. Чубоха Н. Нормативний договір як форма трудового права / Н. Чубоха // Вісник Львів. ун-ту. Серія юридична. 2000. – Вип. 35. – С. 325. – 329.
33. Щербюк Н. Диференціація правового регулювання трудових відносин в Україні / Н. Щербюк // Юридична Україна. – 2007. – № 9. – С. 63 – 66.

-
34. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок / Н. Щербюк // *Право України*. – 2009. – № 1. – С. 63.
35. Ярошенко О. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні / О. Ярошенко // *Вісник Академії правових наук України*. – 2005. – №2. – С.208 – 218.
36. Ярошенко О. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України / О. Ярошенко // *Вісник Академії правових наук України*. – 2004. – №1 (36). – С. 38 – 44.
37. Ярошенко О. М. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О.М. Ярошенко // *Вісник Академії правових наук*. – Х. – 2002. – № 1 (28). – С. 75 –81.
38. Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права / О. Ярошенко // *Вісник Академії правових наук України*. – 2004. – №2. – С.31 – 35.
39. Ярошенко О.М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю / О.М. Ярошенко // *Право і безпека*. – 2005. – № 4'1. – С. 34 – 36.
40. Ярошенко О.М. Щодо окремих видів підзаконних актів – джерел трудового права України/ О.М.Ярошенко // *Проблеми законності*. Вип. 78.- Х.: Нац. юрид. акад. України,2006. – С.75 – 82.
41. Ярошенко О.М. Деякі питання системи джерел трудового права України / О.М. Ярошенко // *Проблеми законності*. Вип.77 – Х.: Нац. юрид.акад. України, 2006. – С.43 –48.
42. Ярошенко О.М. Рішення Конституційного Суду України як джерела трудового права / О.М. Ярошенко // *Право і Безпека*. – 2004. – №3/4 (№4) – С.178 – 181.

РОЗДІЛ 4. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

4.1. Загальна характеристика суб'єктів трудового права та їх класифікація

Предметом трудового права є трудові правовідносини що виникають між визначеним колом учасників, які у свою чергу є суб'єктами даних правовідносин. Адже без існування суб'єктів – немає і правовідносин. Зазначені суб'єкти правовідносин спочатку визнаються суб'єктами трудового права. Суб'єкти трудового права – потенційні учасники трудових правовідносин, що наділені такими юридичними властивостями, які дають їм змогу вступати у такі правовідносини. З даного приводу в теорії права наголошується, що у правовідносинах беруть участь люди та їх об'єднання, держава та її органи, установи, громадські і релігійні організації. Але для того, щоб стати учасниками цих правовідносин, люди і організації повинні бути наділені певними властивостями, передбаченими законом. Сукупність цих властивостей утворює поняття суб'єкта права чи правосуб'єктності особи (організації). Отже, суб'єктами права є особи чи організації, за якими закон визнає особливу юридичну властивість (якість) правосуб'єктності, яка дає можливість брати участь у правовідносинах¹.

У теорії права й трудового зокрема деякі науковці наголошують на тому, що правосуб'єктність визначається переважно як поєднання трьох елементів: правоздатності, дієздатності та правового статусу, які і є такими властивостями, що ними має володіти кожен з учасників, у тому числі і трудових правовідносин². Такої позиції, наприклад, дотримується й П.Д. Пилипенко³.

Разом з тим існує група вчених, яка наголошує на тому, що правовий статус, яким наділяються суб'єкти трудових правовідносин, включає такі елементи: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні (статутні) трудові права й обов'язки; 3) юридичні гарантії прав і обов'язків; 4) юридична відповідальність за порушення трудового законодавства.

¹ Теория права и государства: учебник / под ред Г.Н. Манова. – М., 1996. – С. 133.

² Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М., 1972. – С. 64.

³ Трудове право: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д.Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – С.67.

Останні два елементи на думку С.М. Прилипка та О.М Ярошенка, не входять до складу правового статусу¹.

Трудова правосуб'єктність включає в себе трудову правоздатність та трудову дієздатність. Трудова правоздатність – це передбачена нормами права здатність мати суб'єктивні трудові права та юридичні обов'язки. Це тільки здатність володіти такими правами, а не саме правоволодіння. Дієздатність – це передбачена нормами права здатність та юридична можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх.

Суб'єктивне право – це передбачена для уповноваженого суб'єкта трудового права з метою задоволення його інтересів міра можливої поведінки, забезпечена юридичними обов'язками інших суб'єктів трудового права.

Юридичний обов'язок – це передбачена для зобов'язаного суб'єкта трудового права та забезпечена можливістю державного примусу міра необхідної поведінки, якою він повинен керуватися в інтересах уповноваженого суб'єкта.

Трудова правосуб'єктність, що визнається за суб'єктами трудового права, означає, що за наявності визначених умов вони здатні бути суб'єктами конкретних правовідносин у сфері застосування й організації праці, володіти правами і нести обов'язки. Трудова правосуб'єктність завжди означає здатність суб'єкта права своїми діями набувати суб'єктивних трудових прав і обов'язків, які складають зміст трудових правовідносин. Вона є передумовою для наділення суб'єкта права такими правами й обов'язками, які безпосередньо впливають зі сфери дії закону.

Суб'єктивні права й обов'язки складають ядро правового статусу суб'єктів трудового права. Вони тісно пов'язані із такими категоріями, як «юридичні гарантії здійснення прав і обов'язків» та «юридична відповідальність».

Юридичні гарантії є невід'ємною складовою гарантій прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина. Взагалі, більшість вчених сходяться в тому, що всі гарантії поділяються на загальносуспільні та юридичні². Серед загальносуспільних гарантій розрізняють економічні, політичні, соціальні, ідеологічні, духовні, організаційні, які відіграють роль матеріального змісту юридичних гарантій: закріп-

¹ Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця.. – С. 110 – 111.

² Биков О. Внутрішньодержавні нормативно-правові гарантії забезпечення прав та свобод національних меншин в Україні / О. Биков // Право України. – 2000. – № 8. – С.51.

люючи перелічені загальносуспільні гарантії в нормативних приписах, юридичні гарантії упорядковують їх у певні юридичні конструкції й механізми. З даного приводу В.І. Андріїв зазначає, що юридичні гарантії можна вважати формою загальносуспільних гарантії. Оскільки єдиного поняття юридичних гарантії у правовій науці ще не вироблено, вчені по-різному підходять до розуміння сутності й змісту даних категорій. Першочерговим видом нормативних гарантії є норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Іншим видом юридичних гарантії є організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів і громадських організацій щодо забезпечення, реалізації та охорони прав і свобод людини і громадянина¹.

Юридична відповідальність – це особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, який впливає зі змісту правових норм і спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків. Без наявності обов'язків, немає і відповідальності. Тому вона є вторинна щодо обов'язків. Наявність обов'язків є передумовою виникнення юридичної відповідальності, а їх невиконання – підставою для останньої.

Отже, під суб'єктами трудового права України належить розуміти потенційних учасників трудових правовідносин, які наділені трудовою правосуб'єктністю.

Суб'єктами трудового права є: фізичні та юридичні особи, трудові колективи, уповноважені трудовим колективом органи, соціальні партнери (сторони соціального діалогу) на національному, територіальному, галузевому рівнях, комісія по розгляду трудових спорів (КТС), примирна комісія, трудовий арбітраж, органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та ін.

Фізичні особи можуть виступати як потенційні працівники та як роботодавці. До юридичних осіб – суб'єктів трудового права належать роботодавці, професійні спілки, об'єднання професійних спілок, орга-

¹ Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>

нізації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. До об'єднань фізичних осіб як суб'єктів трудового права належать трудові колективи, які не наділяються статусом юридичної особи, а являють собою сукупність усіх працівників на підприємстві, установі та організації. До останніх вказаних суб'єктів відносять і КТС, трудовий арбітраж, примирну комісію та ін.

Оскільки у предметі трудового права можна виділити основні трудові правовідносини, що виникають на підставі трудового договору, та допоміжні, то можна виділити два рівня суб'єктів трудового права – основні та неосновні. Основними суб'єктами трудового права є особи, які здатні до укладення трудового договору, тобто потенційні учасники трудових відносин, що виникають на підставі такого юридичного факту як трудовий договір. Неосновні суб'єкти, у свою чергу, поділяються на похідні та допоміжні. До числа суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, в науці трудового права відносять особу, яка шукає роботу (безробітного), інваліда внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін. Сутність допоміжних (службових) суб'єктів полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників відносин у сфері праці. До суб'єктів, правовий статус яких носить допоміжний характер, належать професійні спілки, трудовий колектив, державні органи.

За кількісною ознакою суб'єкти трудового права поділяються на індивідуальні та колективні. Індивідуальними суб'єктами є фізичні особи, колективними – роботодавці (юридичні особи, профспілки, трудові колективи, державні органи).

4.2. Фізичні особи – суб'єкт трудового права

Право на працю є природним, невід'ємним правом кожної людини. Держава його визнає й закріплює в Основному Законі держави. Однак володіти правом на працю ще не означає його реалізувати. Для цього недостатньо лише констатації факту наявності в людини права на працю.

Людина може реалізувати право на працю, вступаючи в різного роду відносини, й не лише відносини правові, а й суспільні, не врегульовані правом. Щоб вступати в суспільні відносини, їй не потрібно володіти якимись спеціальними властивостями. А ось для вступу в різного роду правовідносини, їх необхідно мати. Зокрема, передумовою вступу в трудові правовідносини є наявність в особи трудової праводієздатності. Остання є тією властивістю якою наділяються суб'єкти трудового права

як потенційні учасники трудових правовідносин.

Поняття «трудова правоздатність» у трудовому законодавстві не знайшло свого прямого відображення. Повне замовчання про категорію правоздатності громадян не є заслугою чинного трудового законодавства¹. На жаль, і сьогодні, коли минуло вже чимало років, ці слова не втратили своєї актуальності. Однак, як влучно зазначає О.Я. Орловський, відсутність законодавчого визначення не применшує значення трудової правоздатності як необхідної частини суспільно-юридичної властивості суб'єкта трудових правовідносин².

Законодавець нам вказує на зміст загальної правоздатності й цивільної зокрема. Звичайно, ототожнювати їх з трудовою не треба, однак є сенс проаналізувати. Так, зміст загальної правоздатності визначається Конституцією України, відповідно до якої людина є правоздатною з моменту народження й до своєї смерті, тобто здатність мати право в неї виникає з народження. Цивільна правоздатність теж виникає з моменту народження і припиняється зі смертю громадянина і, що особливо важливо, на її зміст і обсяг не впливає стан здоров'я людини. Відповідно до ст. 25 ЦК України здатність мати цивільні права й обов'язки мають усі фізичні особи. Отже, законодавець щодо правоздатності загальної й цивільної є однотайним стосовно моменту її виникнення й припинення: це народження і смерть людини.

Що ж до трудової правоздатності, то, звісно, однотайності думок тут існувати не може, оскільки законодавець, не навівши її тлумачення, залишив цю роботу науковцям. Ось чому питання дослідження визначення трудової правоздатності та її змісту, а також моменту її виникнення було й залишається актуальним і дискусійним. Розглянемо деякі думки науковців з цього приводу.

Так, деякі вчені стверджують, що трудова правоздатність є специфічною властивістю особи, явищем, яке не залежить від волі та свідомості цієї особи³. В.І. Прокопенко, наприклад, вважає, що така правоздатність виникає, як правило, з 16 річного віку⁴. Поділяє цю ж точ-

¹ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев – М.: Юридическая литература, 1972. – С. 84.

² Орловський О.Я. Трудова правосуб'єктність як передумова вступу у трудові правовідносини / О. Я. Орловський // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2001. – Випуск 103. Правознавство. – С. 49.

³ Трудове право України: Академічний курс: [Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін./ За ред. П.Д. Пилипенка]. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2004. – С. 68.

⁴ Прокопенко В.І. Трудовий договір і трудові правовідносини / В.І. Прокопен-

ку зору і Б.К. Бегичев¹.

У теорії радянського трудового права практично загальнознаним було положення про те, що трудова правоздатність і трудова дієздатність єдині й нероздільні². На думку М.Г. Александрова, трудова правоздатність і дієздатність, на відміну від цивільної правоздатності й дієздатності, становить єдину властивість, що надана радянським правом фізичній особі³. Як підкреслюється в одному з підручників з російського трудового права, жодна з норм трудового права взагалі не дає підстав для якої-небудь, навіть відносної автономії в трудовій правосуб'єктності її складників: правоздатності і дієздатності⁴. Значна частина дослідників стверджує, що трудова правоздатність і дієздатність настають одночасно з настанням певного віку⁵. З цього приводу М.В. Лушнікова й А.М. Лушніков зазначають, що єдність трудової правоздатності й дієздатності зумовлено особистим (особистісним) характером (критерієм) трудового правовідношення⁶.

Важко погодитися з позицією цих науковців. Справа в тому, що, визнаючи за людиною право на працю, законодавець одразу вказує на його носія. Іншими словами, тільки людина є носієм права на працю. Отже, людина, яка є носієм права на працю, правоздатна. Адже правоздатність у буквальному розумінні – це здатність мати права. Якщо ж законодавець уже визнав за людиною право на працю, то говорити, що вона є неправоздатною (стосовно трудової правоздатності), – нелогічно. Конституційне формулювання права на працю не дає нам підстав стверджувати, що здатність бути носієм права на працю людина може здобути з досягненням певного віку. Указуючи на те, що кожен має

ко – К.: Вид-во Київсь. ун-ту, 1971. – С. 28 – 29.

¹ Трудовое право. Энциклопедический словарь / [Гл. ред.С.А. Иванов]. – М.: Сов. энциклопедия, 1979. – С. 454.

² Див., напр.: Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Александров Н.Г. . – М.: Юридлит, 1961. – С. 236 – 237; Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву / А.Е. Пашерстник. – М.: АНСССР, 1951. – С. 28.

³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров – М.: Госюриздат, 1948. – С. 172 – 173.

⁴ Курс российского трудового права: в 3 т. – СПб, 1996. – Т. 1. / [Под ред. Е.Б. Хохлова]. – СПб.: СПбГУ, 1996. – С. 304.

⁵ Советское трудовое право:[Учебник / В.С. Андреев, С.А. Глощанов, А.И. Шебанова и др./ под ред. В.С. Андреева]. - 4-е изд., испр. и доп. – М.: Высш. шк., 1987. – С. 78.

⁶ Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.

право на працю, законодавець має на увазі, що й новонароджена дитина, й особа похилого віку мають це право. При цьому, як уже вказувалось, природа права на працю двояка, що полягає в тому, що конституційно закріплені як право на працю, так і право на роботу. Ось чому треба розрізняти правоздатність щодо права на працю і правоздатність з приводу права на роботу. Визнаючи кожну людину працездатною, держава визнає її і правоздатною (стосовно права на працю). Людина, яка володіє здатністю до роботи (в юридичному, а не фактичному розумінні) правоздатна стосовно права на роботу. Однак не кожну людину держава визнає здатною до роботи. Останнє пов'язується як з віком, статтю, так і зі станом здоров'я людини та іншими, передбаченими законодавством чинниками. При цьому, визнаючи людину непрацездатною, держава все ж таки визнає її правоздатною щодо права на працю, однак щодо права на роботу – ні.

Термін «правоздатність» не вказує на конкретний перелік прав, якими володіє індивід, бо це лише здатність мати права й нести обов'язки, а не конкретні права й обов'язки. Інакше кажучи, наголос у понятті «правоздатність» робиться не на «праві», а на «здатності». Тому не погоджуємся з точкою зору тих науковців, які підкреслюють, що юридичний зміст правоздатності утворюють права й обов'язки, які є передумовою участі громадян у правовідносинах¹. Адже здатність мати права – це ще не саме правоволодіння, а тим паче не правореалізація. Вважаємо, що доводи вчених, які наголошують на тому, що навіть людині мати права, якщо вона не може їх реалізувати², у жодному разі не стосуються правоздатності. Напевне, тут варто вказати на ототожнення правоздатності з правовим статусом. Отже, правоздатність, як здатність мати право на працю, – безумовна властивість суб'єкта трудового права.

Слід зауважити, що серед науковців-трудоників не має тих, які поділяли б трудову правоздатність на правоздатність щодо права на працю і правоздатність стосовно права на роботу. А таке розмежування правоздатності пояснило б дискусію між науковцями з приводу моменту виникнення трудової правоздатності і, можливо, вирішило б спір. Думки вчених-трудоників розділилися на дві групи, одні з яких

¹ Орловський О.Я. Вказ. праця. – С. 49.

² Див., напр.: Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э.Н. Бондаренко // Журнал Российского права. – 2003. – № 1. – С. 61 – 69; В. Костюк Трудова правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права / В. Костюк // Підприємство, господарство, право. – 2005. – № 8. – С. 36.

вважають, що категорія правоздатності й дієздатності в трудовому праві універсальна й виникає з досягненням встановленого законодавством віку¹, інші думки вчених указують на те, що трудова правоздатність виникає з моменту народження, є однаковою для всіх і властива саме людині². Отже дослідники говорять про різні правоздатності. Одні науковці наголошують на праві на роботу, яке дійсно виникає з моменту досягнення певного віку, й визначається законодавством. Тому така правоздатність, як здатність мати право на роботу, виникає одночасно з трудовою дієздатністю. Інші науковці ведуть мову про право на працю в загальному розумінні, що дійсно виникає з моменту народження. Ось чому й трудова правоздатність, за доводами цих учених, виникає з моменту народження.

Саме правоздатність як здатність мати право на роботу дає змогу виявити людину в новій якості – як суб'єкта трудового права. Правоздатність же, як здатність мати право на працю, є передумовою до виникнення правоздатності як здатності до роботи³. За своєю суттю правоздатність у розумінні здатності мати право на працю невідчужувана, позбутися її неможливо, як і неможливо обмежити. З цих позицій не можна підтримати точки зору, приміром, Е. Бондаренко, яка вказує на обмеження правоздатності⁴, хоча обґрунтувати таку її позицію можна з огляду на те, що ми розрізняємо правоздатність до права на працю й до права на роботу. Дослідниця говорить про правоздатність як про здатність мати право на роботу, хоча при цьому вона не розмежовує дані категорії.

Саме правоздатність як здатність мати право на роботу і трудова дієздатність є універсальними категоріями. У попередньому підрозділі вже йшлося про право на роботу, де визначалось, що воно залежить

¹ Див., напр.: Прокопенко В.І. Трудовий договір і трудові правовідносини / В.І. Прокопенко – К.: Вид-во Київсь. ун-ту, 1971. – С. 28 – 29; Трудовое право. Энциклопедический словарь / [Гл. ред.С.А. Иванов]. – М.: «Сов. Энциклопедия», 1979. – С. 454; Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Александров Н.Г. . – М.: Юрид. лит., 1961. – С. 236 – 237; Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву / А.Е. Пашерстник. – М.: АН СССР, 1951. – С.28.

² Трудове право України: Академічний курс: [Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін./ За ред. П.Д. Пилипенка]. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2004. – С. 68.

³ Ми наголошуємо: якщо людину не наділено правом на працю, то й правом на роботу вона наділена бути не може.

⁴ Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э.Н. Бондаренко // Журнал Российского права. – 2003. – № 1. – С. 61 – 69.

від громадянства, статі, стану здоров'я людини (зокрема, встановленої групи інвалідності) та інших, обумовлених законодавством чинників. Отже, саме від них і залежить указана нами правоздатність.

Визначення трудової дієздатності у законодавстві також немає. Якщо розглядати дієздатність з огляду на зміст самого поняття, то це здатність до дій; і не просто здатність діяти, а здатність своїми діями набувати прав та обов'язків. Як наголошує П.Д. Пилипенко, дієздатність – це така властивість суб'єкта права, яка встановлена в законодавстві і завдяки якій він здатний реалізовувати свої юридичні права та обов'язки, тобто бути учасником трудових правовідносин¹. С.П. Маврін та Є.Б. Хохлов з приводу дієздатності підкреслюють, що вона становить собою здатність до вчинення юридично значимих дій. Інакше кажучи, особа, яка володіє трудовою дієздатністю, може: 1) набувати трудові права й обов'язки; 2) змінювати їх і 3) припиняти своїми діями. Ця особа визнається також суб'єктом правопорушення й може нести відповідну юридичну відповідальність, тобто бути деліктоздатною². Така здатність (або можливість) не надається суб'єкту права з народження, а набувається з досягненням відповідного віку. Саме зі здатності до роботи законодавець пов'язує виникнення у людини здатності своїми діями набувати трудових прав і нести відповідні трудові обов'язки. З даного приводу М.Й. Флястер зазначає, що, визначаючи трудову правосуб'єктність (трудова право- й дієздатність) держава бере до уваги наявність робочої сили як сукупності фізичних і духовних здібностей, якими володіє людина³.

Трудова дієздатність фізичних осіб – потенційних працівників залежить від ряду чинників. Так, на трудову дієздатність впливають вік, стать, стан здоров'я, громадянство, наявність судимості.

Згідно зі ст. 2 КЗпП України, право громадян України на працю (тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру), включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної нале-

¹ Трудове право України: Академічний курс: [Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін./ За ред. П.Д. Пилипенка]. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2004. – С. 69.

² Маврін С.П. Работник как субъект трудового права / С.П. Маврін, Е.П. Хохлов // Правоведение. – 1996. – № 4. – С. 78.

³ Флястер М.И. Трудовые права инвалидов / М.И. Флястер – М.: Юридическая литература, 1968. - С.7.

жності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці та підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності – забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Бути учасниками трудових правовідносин громадяни нашої держави можуть лише за наявності в них правосуб'єктності, що визначається настанням трудової дієздатності по досягненні певного, визначеного законом, віку. Згідно з КЗпП, заборонено приймати на роботу осіб віком до 16 років. Водночас ч. 2 ст. 188 КЗпП передбачає, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть як виняток прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Законодавець, хоч і встановлює мінімальний вік прийняття на роботу, водночас передбачає різний обсяг трудової дієздатності осіб, які не досягли 18 років, і повнолітніх працівників.

Отже, однією з ознак трудової дієздатності є вік. Лише по досягненню 16-річного віку особа може вступати у трудові правовідносини шляхом укладення трудового договору. І, як уже вказувалось, по досягненню 14-ти та 15-ти років за наявності згоди одного із батьків або осіб, що їх замінює, такі неповнолітні особи можуть вступати у трудові правовідносини. Встановлюючи мінімальний вік прийняття на роботу, суб'єкт законодавчої ініціативи не встановив граничного віку, до якого допускається прийняття на роботу. Так, Законом України від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» держава гарантує кожному ветерану праці та громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, подання різних видів допомоги шляхом реалізації права на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров'я. Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, користування житлом та в інших

сферах забороняється, а посадові особи, які порушують ці гарантії, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Наступною ознакою, що характеризує трудову дієздатність громадян, є стан здоров'я. Стан здоров'я беруть до уваги і враховують тоді, коли негативний стан здоров'я особи може небажано позначитися на здоров'ї інших, якщо з указаною особою буде укладено трудовий договір, а також тоді, коли стан його здоров'я не дає можливості виконувати ту чи іншу роботу. Так, згідно із Законом України від 24 лютого 1994 р. «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди повинні проходити працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь тощо.

На трудову правосуб'єктність має вплив і громадянство. Хоча іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством та міжнародними договорами України. Іноземці, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України. Однак іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України. Трудовим законодавством не регулюються трудові відносини іноземців, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами.

За певних обставин на реалізацію громадянами своєї правосуб'єктності впливає судимість. Проте остання має вплив тоді, коли вона настала внаслідок кримінального покарання за корисливі злочини і коли особа претендує на посаду, пов'язану з матеріальною відповідальністю.

Можна стверджувати, що на трудову правосуб'єктність певний вплив має і стать. Хоча, відповідно до Конституції України, КЗпП України, жінки та чоловіки рівноправні, сам Основний Закон держави встановив заборону праці жінок на роботах, небезпечних для життя і

здоров'я (ст.43). Дана норма також відображена й у ст. 174 КЗпП України, в якій наголошується, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, окрім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). А це у свою чергу означає, що жінка не може бути працівником на вказаних роботах.

Отже, на трудову правосуб'єктність впливають вік, стать, стан здоров'я, громадянство та судимість. Однак окрім зазначених чинників, на трудову дієздатність впливає також знижена працездатність (таку працездатність мають особи, яким відповідно до чинного законодавства, встановлена група інвалідності). Так, відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», інваліди можуть виконувати лише ту роботу, що відповідає рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. А згідно із Законом України «Про зайнятість населення», підходящою для інвалідів є така робота, що відповідає його інтересам та рекомендаціям МСЕК.

Тому на трудову дієздатність впливає факт встановлення інвалідності. Коло значимих дій¹, які можуть учинити особи, яким встановлена відповідна група інвалідності, залежатиме від ступеня наявної в них професійної працездатності, тобто стану наявної в них здатності до роботи в юридичному розумінні. Обов'язок визначення стану працездатності взагалі і ступеня втрати професійної працездатності покладено на МСЕК (п.18 Положення про медико-соціальну експертизу). У ч. 2 ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я також говориться, що експертиза тривалої або стійкої втрати працездатності здійснюється медико-соціальними експертними комісіями, які встановлюють ступінь та причину інвалідності, визначають для інвалідів роботи і професії, доступні їм за станом здоров'я, перевіряють правильність використання праці інвалідів згідно з висновком експертної комісії та сприяють відновленню працездатності інвалідів.

Відповідно до п. 7 Положення про медико-соціальну експертизу, висновки медико-соціальних експертних комісій про умови й характер праці інвалідів обов'язкові для підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності і видів їх діяльності.

Отже, саме залежно від встановленої групи інвалідності трудова дієздатність в осіб зі зниженою працездатністю, як і здатність до робо-

¹ До кола значимих дій ми відносимо: набуття й реалізацію трудових прав та обов'язків.

ти, матиме особливості. Специфіка реалізації трудових прав особою цієї категорії визначатиметься також індивідуальною програмою реабілітації. Відповідно до ст.1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» індивідуальна програма реабілітації – це комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів з визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії. Згідно з п. 22 Порядку організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності, відповідно до індивідуальної програми реабілітації інваліда МСЕК розробляє для кожного інваліда рекомендації щодо його реабілітації за участю лікуючого лікаря лікувально-профілактичного закладу. Пункт 23 указанного Порядку наголошує, що МСЕК визначає не протипоказані для кожного інваліда за станом здоров'я види трудової діяльності і умови праці, які сприятимуть відновленню порушених функцій організму, та перевіряє відповідність умов праці інвалідів своїм висновкам. Зокрема, від такої програми реабілітації залежатиме й підбір підходящої роботи для безробітних осіб зі зниженою працездатністю.

Окрім того, розглянемо, чи володіють трудовою дієздатністю особи внаслідок психічного розладу. Так, за ст. 9 Закону України «Про психіатричну допомогу», особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам. Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих, затверджується Кабінетом Міністрів України і підлягає періодичному (не рідше одного разу на п'ять років) перегляду. Так, Наказом Міністерства охорони здоров'я України та Служби безпеки України було затверджено Перелік психічних захворювань (розладів), які можуть завдати шкоди охороні державної таємниці і за наявності яких громадянину допуск до державної таємниці не надається. Отже, для осіб внаслідок психічного розладу встановлюються ще й

додаткові обмеження щодо реалізації наданого їм права на роботу.

Як уже зазначалось, трудова дієздатність і здатність до роботи в юридичному розумінні – взаємопов'язані поняття. Від здатності до роботи залежатиме трудова дієздатність. Виникає запитання: чи впливає факт визнання особи нездатною до роботи на трудову дієздатність? Відповідно до чинного законодавства, нездатність до роботи – це стан здоров'я (функцій організму) людини, зумовлений захворюванням, травмою тощо, який унеможливорює виконання роботи визначеного обсягу, професії без шкоди для здоров'я. Як бачимо, в цьому визначенні йдеться про конкретну роботу, а не про працю загалом. Звідси випливає: якщо особа за станом здоров'я не може виконувати якусь роботу, вона може цілком успішно виконувати іншу. Наприклад, для виконання певного роду робіт не потрібно гостроти слуху (чи наявність його взагалі) й людина з вадами слуху цілком успішно може виконувати таку роботу. Тому стверджувати, що вона не здатна до вказаної роботи, не можна. Якщо ж людину визнали непридатною до праці взагалі, то й про наявність у неї трудової дієздатності складно говорити. Таким чином, якщо людина непридатна до праці вона й недієздатна (зараз ми говоримо про трудову дієздатність). Ось чому цілком обгрунтованим вважаємо твердження, що непридатні до праці особи не володіють трудовою дієздатністю.

Розглянемо тепер *фізичну особу-роботодавця – суб'єкта трудового права*. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язуватиметься виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Як бачимо, КЗпП України для означення роботодавця використовує поняття «власник або уповноважений ним орган чи фізична особа».

Проте у трудовому законодавстві поряд з указаним «власник чи уповноважений ним орган» використовується і термін «роботодавець». Зокрема, такий термін використовується у Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» та інших нормативно-правових актах. Проте на сучасному етапі розвитку трудового законодавства визначення поняття «ро-

ботодавець» неоднакові. Так, відповідно до ст.1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», роботодавець – власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які, відповідно до законодавства, використовують найману працю. Згідно ж зі ст.1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності», роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Як бачимо, останній Закон із числа осіб, які можуть належати до роботодавців виключив звичайних фізичних осіб – не суб'єктів підприємницької діяльності. Така вказівка не відповідає чинному КЗпП України та іншим законодавчим актам. Тому більш вдале визначення поняття «роботодавець» міститься у Проекті ТК України. Зокрема, у ст.24 вказаного законопроекту наголошується, що роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Усіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність, можна розподілити на окремі групи: роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи. Фізичні особи – роботодавці поділяються на: 1) фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та 2) фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням особистих послуг (кухарі, няньки, водії тощо).

Важливим при розгляді роботодавців – фізичних осіб як суб'єктів трудового права є з'ясування їх трудової правосуб'єктності. На жаль, чинне трудове законодавство про останню не містить жодних вказівок. Проте перспективи її законодавчого визначення намічені у ст. 24 Проекту ТКУ, відповідно до якої роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Оскільки на роботодавця покладається значне коло обов'язків, зокрема, з виплати заробітної плати, забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, дотримання норм з охорони праці та трудового законодавства, звітування перед різними Фондами та ін., ним може бути особа, яка досягла повної цивільної дієздатності. Останнє не означає, що трудова правосуб'єктність роботодавця ототожнюється із цивільною. Просто виконувати вищезазначені обов'язки роботодавець без вступу в цивільні правовідносини не зможе. А для повноцінного функціонування в останніх він повинен володіти повною цивільною дієздатністю. Так,

відповідно до ст. 30 Цивільного Кодексу України, цивільну дієздатність має фізична особа, яка усвідомлює значення своїх дій та може керувати ними.

Повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття). У разі реєстрації шлюбу фізичної особи, яка не досягла повноліття, вона набуває повної цивільної дієздатності з моменту реєстрації шлюбу. У разі припинення шлюбу до досягнення фізичною особою повноліття набута нею повна цивільна дієздатність зберігається. У разі визнання шлюбу недійсним з підстав, не пов'язаних із протиправною поведінкою неповнолітньої особи, набута нею повна цивільна дієздатність зберігається.

Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Надання повної цивільної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника, а у разі відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана за рішенням суду.

Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю. За наявності письмової згоди на це батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування така особа може бути зареєстрована як підприємець. У цьому разі фізична особа набуває повної цивільної дієздатності з моменту державної реєстрації її як підприємця. У разі припинення трудового договору, припинення фізичною особою підприємницької діяльності надана їй повна цивільна дієздатність зберігається.

Відповідно ж до ст. 46 Господарського Кодексу України, підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні й безпечні умови праці, оплату праці, не нижчу від визначеної законом, та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до законодавства України.

Отже, трудову правосуб'єктність фізична особа-роботодавець набуває з досягненням повноліття та в тих випадках, коли чинним законодавством передбачено набуття повної цивільної дієздатності до настання повноліття. Тому можна констатувати, що правосуб'єктність

фізичної особи-працівника та фізичної особи-роботодавця не однакою й настає з досягненням різного віку.

Цікавим при цьому видаються запитання такого змісту: як впливає на трудову дієздатність факт визнання особи недієздатною і які наслідки настають для трудових правовідносин, в яких перебуває така особа? На жаль, законодавець не дає нам відповіді на поставлені питання. Спробуємо висловити свою позицію з приводу зазначеного.

Як відомо, фактом визнання людини недієздатною (за цивільним правом) є рішення суду. Так, відповідно до ст. 39 ЦК України, фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними. Згідно зі ст. 41 ЦК України, над недієздатною особою встановлюється опіка; недієздатна особа не має права вчиняти будь-якого правочину; правочини від імені недієздатної особи та в її інтересах вчиняє її опікун, який, згідно зі ст. 67 ЦК, повинен дбати про підопічного, про створення йому необхідних побутових умов, забезпечення його доглядом і лікуванням. Однак це не означає, що опікун має право від імені недієздатного укладати трудовий договір. Адже, відповідно до КЗпП України, трудовий договір укладається між працівником і роботодавцем. Від імені особи, яка бажає набути статусу працівника, договір укладатися не може. Крім того, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі (ст. 30 КЗпП України). Тому інститут опікунства до трудового права неприйнятний. Отже, характер трудових відносин унеможливує виконання роботи однією особою за іншу¹.

Трудові правовідносини виникають на основі волевиявлення двох сторін. А.Є. Пашерстник теж вбачав специфіку трудових правовідносин у тому, що вони завжди й за будь-яких умов ґрунтуються на активній волі сторін і пов'язані з безпосередньою трудовою діяльністю громадян². Разом з тим, деякі науковці визнають за недієздатними можливість укладати трудові договори самостійно. Так, М.Г. Александров вважав, що до них треба відносити й такі угоди, за якими душевнохворі беруть на себе обов'язки виконувати яку-небудь нескладну

¹ Венедіктов С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових відносин / С. В. Венедіктов // Кримський юридичний вісник. – 2010. – Вип. 3 (10). – Частина II. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Kyuv/2010_3_2/04.pdf.

² Пашерстник А. Е. Право на труд. Очерки по советскому праву / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1951. – С. 28.

роботу¹. При цьому науковець показав, що праця завжди є особистою волевою діяльністю індивіда, який володіє здатністю до праці (робочою силою), і трудові права не можна здійснювати через представника. Він зауважує: хто здатен до праці, той здатен і особистим волевиявленням брати на себе трудові обов'язки. Далі він зазначає, що у випадках, коли за душевнохворими чи недоумкуватими визнається обмежена здатність до праці, це має тягти за собою не тільки визнання трудової правосуб'єктності за такою особою, а й трудової дієздатності. Визнання того, що за недієздатною особою в цивільному праві зберігається трудова дієздатність, не є парадоксом.

Недієздатні особи не мають здатності до роботи, а ось здатності до праці цю категорію осіб ніхто не позбавляв, її, навпаки, використовують з лікувальними цілями. Права на працю їх теж ніхто не може позбавити, а права на роботу вони не мають. Недієздатні особи є правоздатними щодо права на працю, однак неправоздатними щодо права на роботу. Саме тому вони не є суб'єктами трудового права. І незрозумілим якраз було б визнання недієздатної особи за цивільним правом – дієздатною за трудовим. При цьому трудову правоздатність ми не ототожнюємо із самим правоволодінням. Володіти правом і мати можливість (здатність) ним володіти – різні категорії. Так, недієздатні особи не мають права на роботу, тому вони не можуть визнаватися потенційними учасниками трудових правовідносин, тобто не можуть визнаватися суб'єктами трудового права. І таким їх становище буде до того моменту, доки в судовому порядку їх цивільна дієздатність не буде поновлена.

Такої точки зору дотримується чимало вчених. Приміром, О.В.Смирнов, вказує, що визнані недієздатними внаслідок душевного захворювання вважаються такими, які не володіють трудовою правосуб'єктністю і не мають права на працю. Недієздатні, які знаходяться під опікою, не можуть бути суб'єктами права на працю. Ще він був переконаний, що було б дійсно парадоксально вважати душевнохворих, над якими встановлена опіка, нездатними здійснювати цивільно-правові угоди, але здатними укладати трудові. О.В. Смирнов наголошує на тому, що наявність деякої фактичної здатності до праці в душевнохворого, визнаного недієздатним, не повинна породжувати ілюзій щодо його трудової правосуб'єктності. На підтвердження своєї думки він висуває ще один аргумент. Якщо над душевнохворим чи недоумкуватим встановлено опіку, ніяких сумнівів у повній втраті такою осо-

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Голосиздат, 1948. – С.173.

бою трудової правосуб'єктності бути не може. Така особа є недієздатною і володіти трудовою правосуб'єктністю не може¹.

Наведену точку зору О.В. Смирнова повністю не поділяємо, оскільки правоздатності щодо права на працю недієздатних осіб ніхто не позбавляв. Наголосимо, що правоздатність щодо права на працю не залежить від стану здоров'я, віку, статі. Тому вказана категорія осіб володіє правом на працю. Такого права їх ніхто позбавити не може.

Те, що недієздатні особи не є суб'єктами трудового права, стверджує також В.І. Щербина, який наголошує, що не можуть визнаватися суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу, не здатні усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними і які знаходяться під опікою².

Вище мова йшла про ситуацію, якщо роботодавець знає, що особа, яка прийшла найматися на роботу, недієздатна. Якщо ж роботодавець не знав про такі обставини й уклав трудовий договір з нею, то які наслідки настають для трудового договору, коли роботодавцеві стане про це відомо? А така ситуація цілком можлива з урахуванням вимог ст. 6 Закону України «Про психіатричну допомогу» від 22.02.2000 р., якою вказується на заборону вимагати відомості про стан психічного здоров'я особи та про надання їй психіатричної допомоги, за винятком випадків, передбачених цим та іншими законами. До того ж в Україні існує презумпція психічного здоров'я. КЗпП України таку ситуацію не передбачає, адже і не вказує на трудову недієздатність. Якщо звернутися до ЦК України, то з аналізу ст. 215 випливає, що укладення договору недієздатною особою тягне за собою недійсність (нікчемність) такого договору, наслідком чого є двостороння реституція. Отже, положення про недійсність трудового договору укладеного особою, яка не має трудової дієздатності, застосувати у трудовому законодавстві неможливо, тим більше, що КЗпП, на відміну від ЦК, не визнає договір недейсним. КЗпП України в передбачених випадках визнає недейсними лише умови останнього. Реституція в трудовому праві теж неможлива, бо фактично, предметом трудового договору виступає не якась річ, гроші, право тощо, а систематична праця, точніше, саме здатність до конкретного виду роботи. Така здатність має особистісний характер, відділити її від особи неможливо. Тому

¹ Смирнов А. В. Природа и сущность права на труд в СССР / А. В. Смирнов. – М. : Юридлит., 1964. – С. 23 – 35.

² Щербина В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – С. 68.

положення щодо двосторонньої реституції як наслідок недійсності угоди до трудового права застосувати не можна.

Якщо трудовий договір було укладено з недієздатною особою, про що не міг здогадуватись роботодавець, він має бути припинений за такою новою підставою: у зв'язку із виявленням факту недієздатності особи. Як наслідок – роботодавець повинен провести відповідну компенсацію за виконану роботу, здійснену особою, визнаною недієздатною. Таку підставу припинення трудового договору потрібно передбачити в КЗпП України.

Що ж стосується випадку, коли особу визнано недієздатною за рішенням суду, а вона вже перебуває у статусі працівника, вважаємо, що це теж одна з підстав припинення трудового договору, зокрема трудових правовідносин.

Чинний КЗпП України не передбачає такої ситуації. Ще прикріший той факт, що розв'язання даної проблеми не передбачено й у Проекті Трудового кодексу. Проте в узагальнюючому вигляді таке рішення все-таки присутнє. Зокрема, ст. 111 Проекту наголошується, що трудовий договір підлягає розірванню в обов'язковому порядку у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, виконання якого виключає можливість продовження працівником роботи. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи, в день отримання відповідного судового рішення. Роботодавець може розірвати трудовий договір у разі набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судове рішення про поновлення на роботі, протягом місяця після його отримання. Тобто лише у разі зазначення у судовому рішенні про неможливість виконання недієздатною особою певного обсягу робіт (констатація відсутності здатності до роботи) з даною особою розривається трудовий договір. А якщо на цьому в судовому рішенні не акцентується увага і про відсутність здатності до роботи (у юридичному, а не фактичному розумінні) у недієздатного взагалі не йде мова? Тоді, виходить, що недієздатний, щодо якого у судовому рішенні про визнання якого недієздатним не встановлено його нездатності до роботи, може продовжувати виконувати трудові функції, якщо він перебуває у трудових правовідносинах. А останнє неможливе. Вихід із такої ситуації можливий двома шляхами: 1) визначити у трудовому законодавстві, що недієздатні особи – не є суб'єктами трудового права або 2) зобов'язати суди при вирішенні справ про визнання особи недієздатною встановлюва-

ти наявність здатності до роботи (в даному випадку доречніше вжити словосполучення «констатувати відсутність здатності до роботи»).

Досліджуючи наслідки визнання особи недієздатною, повторимо, що фізична особа може виступити у трудових правовідносинах як працівник або роботодавець. З приводу останнього зауважимо, що, якщо визнати недієздатним роботодавця – фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю або, наприклад, власника підприємства (йдеться про приватну власність), то це може спричинити не тільки припинення, а й зміну трудових правовідносин. Тому що, як відомо, недієздатній особі призначається опікун, який діє від її імені та в її інтересах. Згідно зі ст. 71 ЦК України, якщо підопічний є власником нерухомого майна або майна, яке потребує постійного управління, опікун може з дозволу органу опіки та піклування управляти цим майном або передати його за договором в управління іншій особі. Виходить, що опікун в інтересах недієздатного власника підприємства може управляти цим підприємством. Для забезпечення стабільності трудових правовідносин (у чому фактично заінтересований і власник підприємства) опікун буде нести всі обов'язки роботодавця по виплаті заробітної плати, забезпеченню належних умов праці і т.д. Таке становище в жодному разі не суперечить властивостям трудових правовідносин. Що ж стосується фізичної особи – роботодавця, то все залежить від того, для чого він наймав працівників (працівника). Якщо відпала необхідність виконання трудових обов'язків працівником у зв'язку з визнанням особи роботодавця недієздатною, то, вважаємо, в даному випадку цілком прийнятним припинення трудового договору.

Виникає запитання: як сформулювати підставу зміни або припинення трудового договору за обставин, якщо фізичну особу – як роботодавця, так і працівника – визнано недієздатною? Звернімося знову ж таки до ЦК України. Стаття 652 ЦК проголошує: в разі істотної зміни обставин, якими сторони керувалися при укладенні договору, договір може бути змінений або розірваний за згодою сторін, якщо інше не встановлено договором або не впливає із суті зобов'язання. Зміна обставин істотна, якщо вони змінилися настільки, що, якби сторони могли це передбачити, вони не уклали б договір або уклали його на інших умовах. Дану норму закону цілком можна застосувати й до трудового договору, оскільки при укладенні договору сторони не могли передбачити визнання однієї з них недієздатною, а обставиною наявності необхідної дієздатності вони керувались.

Отже, недієздатні особи не мають права на роботу, права ж на працю їх ніхто не позбавляв. Вони не можуть визнаватися потенцій-

ними учасниками трудових правовідносин. Тому недієздатні особи не є суб'єктами трудового права. Наслідком визнання фізичної особи суб'єкта трудового права недієздатною є виключення її із кола суб'єктів трудового права. Наслідком визнання фізичної особи-працівника недієздатною є припинення трудових правовідносин. Наслідком визнання фізичної особи-роботодавця недієздатною є припинення або зміна трудових правовідносин.

4.3. Юридичні особи – суб'єкт трудового права

Юридичними особами-суб'єктами трудового права виступають роботодавці, професійні спілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання. Розглянемо роботодавців-юридичних осіб.

Нагадаємо, що, відповідно до чинного цивільного законодавства юридичною особою є організація, створена й зареєстрована, у встановленому законом порядку. Вона наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді. Юридичні особи можуть створюватися у формі товариств, установ та в інших формах, встановлених законом. Товариством є організація, створена шляхом об'єднання осіб (учасників), які мають право участі у цьому товаристві. Воно може бути створено однією особою, якщо інше не встановлено законом. Товариства поділяються на підприємницькі та непідприємницькі.

Установою є організація, створена однією або кількома особами (засновниками), які не беруть участі в управлінні нею, шляхом об'єднання (виділення) їхнього майна для досягнення мети, визначеної засновниками, за рахунок цього майна. Особливості правового статусу окремих видів установ встановлюються законом.

Юридична особа здатна мати такі ж цивільні права та обов'язки (цивільну правоздатність), як і фізична особа, крім тих, які за своєю природою можуть належати лише людині. Цивільна правоздатність юридичної особи може бути обмежена лише за рішенням суду. Юридична особа може здійснювати окремі види діяльності, перелік яких встановлюється законом, після одержання нею спеціального дозволу (ліцензії). Цивільна правоздатність юридичної особи виникає з моменту її створення і припиняється з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення. Юридична особа набуває цивільних прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону. Порядок створення орга-

нів юридичної особи встановлюється установчими документами та законом.

Орган або особа, яка відповідно до установчих документів юридичної особи чи закону виступає від її імені, зобов'язана діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно і розумно та не перевищувати своїх повноважень.

Юридична особа може створювати відокремлені підрозділи, зокрема, філії та представництва. Філією є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій. Представництвом є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює представництво і захист інтересів юридичної особи.

Філії та представництва не є юридичними особами. Вони наділяються майном юридичної особи, що їх створила, і діють на підставі затвердженого нею положення. Керівники філій та представництв призначаються юридичною особою і діють на підставі виданої нею довіреності.

Що стосується трудової правосуб'єктності юридичних осіб, то вона, за загальним правилом, виникає з моменту їх державної реєстрації. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.

Як зазначалося, юридична особа набуває права та обов'язки і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону. Орган юридичної особи – це правовий термін, що позначає особу (одноособовий орган) або групу осіб (колегіальний орган), які представляють інтереси юридичної особи у відносинах з іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Орган зобов'язаний діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно і розумно та не перевищувати своїх повноважень. Через свої органи роботодавець – юридична особа набуває трудові права та бере на себе юридичні обов'язки. Тому дії органу розглядаються як дії самої юридичної особи. У трудових відносинах органами юридичної особи є її керівник (генеральний директор, директор, президент тощо) або інші органи, що користуються згідно зі статутом (положенням) правом прийому та звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень та наділені іншими повноваженнями у сфері організаційно-управлінської діяльності. Тому не повинна спонукати до неправильних висновків вказівка законодавця, яка міститься у ст.21 КЗпПУ, що трудовий договір укладається з власником чи уповноваженим ним, тобто з фізичною

особою. Роботодавцем виступає юридична особа, а укладається він від імені юридичної особи з власником чи уповноваженим ним органом. Роботодавцем також можуть виступати і філії та представництва юридичної особи. Проте вони можуть бути роботодавцями лише у тому випадку, коли в їх установчих документах зазначена така можливість (тобто можливість прийому на роботу працівників та звільнення з роботи).

Релігійні організації також можуть виступати як роботодавці.

4.4. Професійні спілки – суб'єкт трудового права

Відповідно до ст. 36 Конституції України, громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначають Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. та глава XVI КЗпП України «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» та інші нормативно - правові акти.

Відповідно до ст.1 вищезгаданого Закону, професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами.

Член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески. Відповідно до ст. 7, членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в

навчальному закладі. Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами. Важливим є положення про те, що ніхто не може бути змушений вступати або не вступати до профспілки.

Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють.

Статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках.

Роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня. Відповідно ж до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілковий орган – орган, створений згідно зі статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження.

Громадяни вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки.

Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією та законами України. Згідно зі ст. 16 Закону України «Про Конституційний Суд України», судді Конституційного Суду України не можуть належати до профспілок. Особливості застосування Закону «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» в Збройних Силах України (для військовослужбовців), органах внутрішніх справ, Службі безпеки України встановлюються відповідними законами. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25 березня 1992 р. № 2229-ХІІ на період служби чи роботи за трудовим договором членство співробітників Служби безпеки України у таких об'єднаннях зупиняється. Як виняток дозволяється членство працівників, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, у професійних спілках. Належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією та законами України.

Діяльність профспілок будується на *принципах* законності та гласності, визначених у ч.2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Інформація щодо їх статутних і програмних документів загальнодоступна. Відповідно до мети діяльності професійних спілок, визначеної ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», основними *завданнями* професійних спілок є представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Важливим питанням при розгляді професійних спілок як суб'єктів трудового права є їх *праводієздатність*.

Як зазначалося, професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Відповідно до ст.16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення). Така вказівка законодавця важлива для визначення моменту виникнення саме цивільної правоздатності. Однак момент набуття цивільної правоздатності не вказує нам на момент набуття трудової правоздатності або – навпаки. Тим більше, наявність або відсутність статусу юридичної особи для суб'єкта трудового права і для наявності такої його властивості як правосуб'єктність, не має визначального значення. Адже такими суб'єктами є і фізичні особи, і колективні утворення (трудоий колектив), філії і представництва, які не є юридичними особами, однак є суб'єктами трудового права. Тому не доцільно ототожнювати момент набуття статусу та прав юридичної особи з моментом набуття трудової правоздатності у професійних спілках.

Трудову правоздатність профспілки набувають з моменту створення. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» детально не регламентовано сам процес створення професійної спілки. Однак з моменту реалізації права громадян на об'єднання у професійні спілки виникає трудова правоздатність професійної спілки.

Оскільки для встановлення трудової правоздатності професійних спілок важливе визначення права на об'єднання у професійні спілки, слід встановити, з якого моменту воно виникає і які гарантії його реалізації. Так, ст. 36 Конституції України встановлюється, що громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтере-

сах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України. Положення Основного Закону деталізуються у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Зокрема, ст. 6 даного Закону встановлюється, що громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами.

Отже, ні Конституція України, ні Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не вказують чітко на те, з якого віку або з якого моменту людина володіє даним правом.

Право на об'єднання громадян не є безумовним правом людини, а виникає з настанням певного віку. І складно погодитись із вказівкою законодавця про те, що таке право невід'ємне. Можливо, хтось і не погодиться з нашою точкою зору. Невід'ємні – ті права, без яких людина проіснувати не може. При чому людська природа може поставити перед науковцями нові запитання: які права насправді невід'ємні – ті, що забезпечують біологічне існування людини, чи ті, які забезпечують поряд із біологічним існуванням і соціальне? Те, що права, які забезпечують біологічне існування людини, є невід'ємними правами – сумніву не виникає, однак про права, що поряд з біологічним існуванням забезпечують і соціальне існування – залишається питанням дискусійним. Необхідно додати, що не до всіх природних прав законодавець застосовує термін «невід'ємне право». І, можливо, це не випадково. Законодавець продумано використовує такі терміни, як невідчужувані права (такими є права людини), невід'ємне право.

Право на об'єднання громадян у профспілку тісно пов'язано із правом на працю та правом на освіту. Такі права встановлюються міжнародно-правовими актами та законодавством України. Оскільки право громадян на об'єднання у профспілки є у осіб, що мають статус

працівників або таких, що навчаються у навчальних закладах (учнів, студентів), таке право повинно виникати з моменту, коли особа має можливість набути такого статусу. Так, відповідно до ст. 188 КЗпП України, допускається прийняття на роботу осіб з 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного із батьків або особи, що його замінює. Отже, законодавець допускає, що статусу працівника особа може набути із 14 років. Нагадаємо, що із такого віку особа може бути членом громадської організації, якою і є професійна спілка.

Як зазначалося вище, трудова правоздатність у профспілки виникає з моменту її створення. Саме з цього моменту профспілка – суб'єкт трудового права. Суб'єктом з трудових правовідносин профспілка може стати лише з моменту встановлення трудової дієздатності.

Вказівка Закону на те, що профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів (ч. 1 ст. 14 даного Закону) дає підстави вважати, що саме з моменту затвердження статуту профспілка набуває трудової дієздатності. Адже трудова дієздатність – це здатність власними діями реалізувати та набувати трудових прав та обов'язків. Якби законодавець передбачав лише, що профспілка діє тільки відповідно до законодавства, то трудової дієздатності профспілка набувала одночасно з набуттям трудової правоздатності, тобто з моменту створення. Отже, тільки та діяльність профспілки веде до реалізації або набуття прав і обов'язків, яка здійснюється відповідно до її статутів. Як суб'єкту трудового права та трудових правовідносин професійній спілці не потрібна згода або дозвіл відповідних державних органів. Через те, що раніше науковці та законодавець не знайшли спільної точки зору з даного приводу, й виникла дискусія щодо невідповідності попередньої редакції Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (в якій було передбачено обов'язкову реєстрацію професійної спілки) Конституції України та міжнародно-правовим актам, що регламентують дане питання. Дискусія точилася з приводу різних суб'єктів права, якими одночасно може бути профспілка. Зокрема, як суб'єкт трудового та як суб'єкт – цивільного права. Дійсно, як суб'єкт трудового права профспілка виникає з моменту створення, тобто з моменту реалізації права громадян на об'єднання у професійні спілки, та

діє вона з моменту затвердження статуту. Ніхто і не обмежував такого права. Мова йшла про професійну спілку як суб'єкта цивільного права (юридична особа), виникнення та діяльність якої повинна за усіма правилами регламентуватися цивільним законодавством. Законодавець поспішно хотів усунути (на його точку зору) недоліки попередньої редакції Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і вказав, що професійна спілка набуває прав юридичної особи з моменту затвердження статуту; професійній спілці не може бути відмовлено в реєстрації і т.д. Але чи дійсно законодавець усунув недоліки?

Отже, трудової дієздатності професійна спілка набуває з моменту затвердження статуту. Факт легалізації для набуття професійної спілки як суб'єкта трудових правовідносин значення не має. Тому реєстрація для профспілки повинна означати лише те, що вона може виступати суб'єктом цивільного права. Небажання засновників, членів професійної спілки її зареєструвати слід оцінювати як небажання набувати статусу юридичної особи, оскільки метою діяльності профспілки є представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів її членів (ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Отже, для визначення моменту встановлення трудової дієздатності професійною спілкою важливе є прийняття статуту (положення такої громадської організації). Ч. 2 ст. 14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» наголошує, що статuti (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. Це дає нам підстави вважати, що статут може прийматися як у момент створення професійної спілки, так і згодом.

На підставі вищевикладеного можна стверджувати, що трудова правоздатність і дієздатність професійної спілки – поняття не універсальні. Момент виникнення трудової правоздатності і трудової дієздатності у професійної спілки не одночасний. Трудова правоздатність виникає з моменту створення професійної спілки і вказує на здатність професійної спілки мати права та обов'язки (вона не вказує на те, що такі права вже є, а лише на можливість їх мати). Трудова дієздатність професійної спілки виникає з моменту затвердження статуту і вказує на можливість професійної спілки своїми діями реалізувати та набувати прав та обов'язків.

Як суб'єкту трудового права та трудових правовідносин професійній спілці не потрібна згода або дозвіл відповідних державних органів.

Професійна спілка як юридична особа є суб'єктом цивільного права. При цьому для того, щоб набути такої якості (мова йде про визнання профспілки суб'єктом цивільного права та суб'єктом цивільних правовідносин), професійній спілці необхідна державна реєстрація.

Сучасні українські профспілки активно користуються правом створювати об'єднання з метою координації зусиль під час виконання своїх завдань. Приклад такого об'єднання – створення Національної конфедерації профспілок України.

Федерація профспілок України – наймасовіша організація, яка об'єднувала понад 95 % усіх організованих у профспілки трудящих. До ФПУ входили профспілки 30 галузей – від машинобудування та сільськогосподарства до культури, вищої школи та освіти.

Однак процеси, що відбувалися у Федерації профспілок України, були досить суперечливими. З одного боку, профспілки залишалися, як і раніше, залежними від адміністрації – від низової ланки виробництва, організації, установи до республіканської. З іншого боку, різке падіння життєвого рівня населення, утворення альтернативних організаційно-базових структур спонукали їх виступати на захист прав трудящих.

Тому, не погоджуючись із багатьма питаннями стосовно нерішучої, вичікувальної позиції офіційних профспілок, трудові колективи, групи працівників у різних виробничих формах (шахтарі, залізничники, авіадиспетчери, працівники малих підприємств тощо) утворили власні профспілкові об'єднання. Наприклад, Національну конфедерацію профспілок України.

Національна конфедерація профспілок України (НКПУ) створена 26 жовтня 2004 р. Засновниками НКПУ є:

- Професійна спілка залізничників і транспортних будівельників України;
- Всеукраїнська профспілка працівників органів державної податкової служби;
- Українська професійна спілка транспортних та експедиційних працівників;
- Всеукраїнська професійна спілка працівників позабюджетних організацій;
- "Народна профспілка";
- Професійна спілка "Всеукраїнське об'єднання солідарності моряків";
- Національна професійна спілка арбітражних керівників України;
- Всеукраїнська федерація професійних спілок "Наше право";
- Конфедерація праці України;

- Професійна спілка водного господарства України;
- Всеукраїнська професійна спілка промисловців та підприємців;
- Профспілка працівників місцевої промисловості та підприємців України;
- Українська міжгалузева республіканська профспілка "Праця".

НКПУ сформована з метою здійснення координації зусиль, дій, підходів окремих профспілок у сфері їх колективних інтересів, сприяння в забезпеченні правових гарантій діяльності профспілок, налагодження ефективної співпраці з урядом, об'єднаннями роботодавців України та зарубіжними партнерами.

Вищим виборним органом Конфедерації є Асамблея. У період між Асамблеями повноваження вищого органу та керівництво діяльністю Конфедерацією виконує Рада Конфедерації. Вона формується шляхом прямого делегування до її складу повноважних представників від кожної профспілки чи профспілкового об'єднання – членів Конфедерації.

Основні завдання НКПУ такі: розробка профспілкової ідеології; здійснення спільної, узгодженої профспілкової політики в Україні; координація колективних дій профспілок, спрямованих на захист законних прав та інтересів людей; розробка та внесення змін до законодавчих актів стосовно соціального захисту людей; розвиток зв'язків та співробітництва з іншими профспілками і громадськими організаціями, як в Україні, так і за її межами; здійснення іншої діяльності згідно із законодавством України та Конвенціями МОП (Міжнародної організації праці).

Основними перспективними планами НКПУ є:

- 1) налагодження співпраці з усіма профспілковими об'єднаннями України;
- 2) налагодження постійно діючого зв'язку з Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України;
- 3) участь у законотворчій роботі, підготовка та відпрацювання пропозицій для прийняття Трудового кодексу України, інших законів України;
- 4) створення постійно діючого консультативно-методичного центру з метою надання методичної допомоги первинним, місцевим, обласним, регіональним профспілковим організаціям України та збору пропозицій із місць для внесення відповідних змін до законів та інших нормативних актів, створення власного сайту в Інтернеті.

Національна конфедерація профспілок України об'єднала майже 1,4 млн. членів профспілок у всіх регіонах України. НКПУ відкрита до приєднання іншими профспілками та профоб'єднаннями України¹.

Функції професійних спілок. Профспілки та їх об'єднання створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Але є і виняток із правила. У питаннях колективних інтересів профспілка здійснює представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

До форм реалізації захисної функції профспілок належать:

- а) участь у відносинах соціального партнерства, у тому числі й відносин по встановленню умов праці на підприємстві;
- б) участь у застосуванні встановлених умов праці на підприємстві;
- в) участь у вирішенні трудових спорів;
- г) здійснення профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю і правил охорони праці.

Крім функцій представництва та захисту, профспілки здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, за виконанням колективних договорів, угод. Так, відповідно до ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних та нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту. В разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охоро-

¹ Електронний ресурс. – Режим доступу: http://fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2983%3A2010-08-03-11-18-42&catid=147%3A2010-09-04-14-03-31&Itemid=93&lang=uk

ни праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати висновки про них.

Вказана функція профспілки визначається й нормативними угодами. Зокрема, відповідно до п. 2.24 та 3.23, 3.24. Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, сторона профспілок зобов'язується: здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати; забезпечувати здійснення дієвого громадського контролю за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників; залучати представників професійних спілок до складу комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тиждневий термін. Обсяг прав профспілок щодо захисту інтересів працівників не ставиться у залежність від статусу профспілки. Це підтверджує і ст. 10 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», за якою всі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо захисту прав та інтересів членів профспілки.

Загальна характеристика правового статусу професійних спілок. Стаття 11 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає, що профспілки можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських. Суспільні відносини за участю профспілок регулюються законодавством тією мірою, в якій це необхідно для забезпечення представництва і захисту інтересів працівників, успішного функціонування профспілок. Саме по собі визначення видів статусу професійних спілок у статті 11 зазначеного Закону є правомірним в контексті визнання державою правосуб'єктності цих громадських організацій.

Статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації, навчальному закладі або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою са-

мостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб.

Статус місцевих мають профспілки, які об'єднують не менш як дві первинні профспілкові організації, що діють на різних підприємствах, в установах, організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району в місті, району, села, селища).

Статус обласних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя; в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Статус регіональних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей.

Статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак: а) наявністю організацій профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України (АРК, області, міста Київ та Севастополь); 2) наявністю організацій профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Статус республіканських профспілок Автономної Республіки Крим визначається за ознаками всеукраїнських профспілок стосовно території Автономної Республіки Крим. Статусом професійних спілок зумовлюється представництво відповідної профспілки на загальнонаціональному, регіональному, місцевому, галузевому рівнях при веденні консультацій, колективних переговорів щодо укладення угод, колективних договорів (на відповідному територіальному та галузевому рівнях), участь у роботі тристоронніх органів, керування соціальним страхуванням тощо. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», стороною генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; стороною галузевої є профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії; регіональна угода укладається об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами; колективний договір укладається однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представни-

ками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. За рішенням Конституційного Суду України у справі про свободу утворення профспілок від 18 жовтня 2000 р. № 11-рп/2000, представницький характер профспілок та їх об'єднань зумовлений не стільки їхнім формальним статусом, який законодавець визначив, виходячи насамперед з територіальної сфери їх діяльності, скільки повноваженнями, наданими їм трудовими колективами підприємств та взаємодією між самими профспілками.

Права професійних спілок та їх класифікація. Відповідно до ст. 244 КЗпП України, права професійних спілок, їх об'єднань визначаються Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, іншими нормативно-правовими актами. Так, розділ II Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» присвячений висвітленню прав та обов'язків професійних спілок та їх об'єднань. Зокрема, у даному розділі йде мова про такі права професійних спілок та їх об'єднань:

- 1) представляти і захищати права та інтереси членів профспілок;
- 2) на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод;
- 3) вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери;
- 4) брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій;
- 5) право профспілкового органу брати участь в узгодженні питань щодо форми і системи оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, якщо вони внаслідок відсутності на підприємстві колективного договору не врегульовані відносно даного підприємства, установи, організації;
- 6) здійснювати громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
- 7) у разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на

робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;

8) на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них;

9) створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії затверджувати положення про них;

10) брати участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість;

11) вносити пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду;

12) брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;

13) брати участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом;

14) брати участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб;

15) представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства;

16) представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори та інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт);

17) на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону;

18) одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну;

19) за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз;

20) для висвітлення своєї діяльності профспілки та їх об'єднання мають право бути засновниками засобів масової інформації та здійснювати видавничу діяльність відповідно до закону;

21) організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги;

22) беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері;

23) брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності;

24) відповідно до своїх статутів (положень) беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та

соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла;

25) можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки;

26) та інші права, передбачені чинним законодавством.

Загалом, залежно від порядку реалізації наданих профспілкам прав їх класифікують на три групи:

- спільні з власником або уповноваженим ним органом права;
- погоджувальні права, коли право вирішення питання належить власнику або уповноваженому ним органу, але власник повинен попередньо погодити вирішення цих питань з профспілковим органом;
- право на участь профспілкових органів у вирішенні виробничих питань власником або уповноваженим ним органом.

Так, на думку В. І. Прокопенка, спільне вирішення питань означає, що власник або уповноважений ним орган на підприємстві на рівних засадах з профспілковим органом розглядають визначені законом питання, а документ, що приймається, підписують обидві сторони. В разі розбіжності точок зору по суті питання рішення не може бути прийняте.

Ініціатива про спільне вирішення питань покладається на одну зі сторін. Незалежно від того, хто виявив ініціативу при спільному вирішенні питань, обидві сторони мають рівні права в прийнятті рішення. Безумовно, тут немає рівності в компетенції сторін у відповідальності за проведення прийнятих рішень у життя.

Спільні акти власника або уповноваженого ним органу і профспілкового органу є двосторонніми актами. Вони набувають чинності з часу їх підписання сторонами або в обумовлений строк. Проведення їх у життя не може бути відкладене односторонніми діями як власника або уповноваженого ним органу, так і профспілкового органу.

Особливістю такої форми взаємовідносин є те, що власник або уповноважений ним орган мають право здійснювати той чи інший захід у галузі трудових відносин лише разом, спільно з профспілковим органом.

Погоджувальний порядок вирішення питань носить правоохоронний характер. Суть погодження рішення власника або уповноваженого ним органу з профспілкою полягає в тому, що без такого погодження власник або уповноважений ним орган не має права видавати відповідний акт або приймати рішення з даного питання. Однак одержана від профспілкового органу попередня згода не обов'язкова для

прийняття відповідного акта, оскільки потреба в цьому може відпасти.

За погодженням з профспілковим органом приймаються рішення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу тоді, коли така його дія є розпорядчим актом. Але цей акт набуває чинності лише у разі, коли він був погоджений з профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу даного підприємства. Рішення в цьому разі підписує власник або уповноважений ним орган одноособово. Але в обов'язковому порядку воно повинно містити посилання на те, що це питання погоджено з профспілковим органом.

У порядку погодження з профспілковим органом власник або уповноважений ним орган встановлює системи оплати праці; затверджує положення про преміювання робітників і службовців, про виплату винагороди за підсумками річної роботи підприємства; затверджує знижені норми виробітку для неповнолітніх і молодих робітників; встановлює черговість надання відпусток; затверджує графіки змінності при п'ятиденному робочому тижні; вирішує питання про проведення надурочних робіт, про залучення працівників до роботи у вихідні дні, про звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Вирішення питань з участю профспілкового органу означає, що власник або уповноважений ним орган запрошує профспілковий орган для обговорення певних питань. Висновки профспілкового органу з питань, що розглядаються, всебічно обговорюються і беруться до уваги при постановленні рішення. Але обов'язкової юридичної сили ці висновки для власника або уповноваженого ним органу не мають.

За змістом надані профспілковим органам підприємств права можна розділити на дві групи:

- по встановленню умов праці;
- по контролю за застосуванням власником або уповноваженим ним

органом чинного законодавства та раніше встановлених умов праці¹.

Права та обов'язки профспілок, які входять до правового статусу, мають особливість, яка полягає в тому, що юридичні обов'язки безпосередньо не покладаються на профспілки, а випливають із їх захисної функції та нерозривно пов'язані з правами. У результаті надані профспілкам права одночасно є і їх обов'язками. Це особлива юридич-

¹ Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691/27/>

на категорія – права-обов'язки, де право та обов'язок знаходяться в нерозривній єдності¹.

Свої повноваження первинні профспілкові організації здійснюють через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не створюються, – через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки. У ч. 2 ст. 37 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що в разі, якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється ними за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

¹ Трудове право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М. : Статут, 1997. – С.83, 84.

5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві профспілки, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків, а також має інші права, передбачені законодавством України¹.

Гарантії діяльності профспілок. Стаття 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає, що роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві. Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором (угодою).

Відповідно до ст. 248 КЗпП України та ст. 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», гарантіями

¹ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 151.

діяльності профспілок є те, що члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують;

5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

Окрім зазначеного, за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно й безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів. Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань (ст. 250 КЗпП України).

Важливою гарантією діяльності профспілок є також те, що роботодавці, їх об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду.

Важливою гарантією забезпечення діяльності профспілок є те, що працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень (ст.252 КЗпП України). Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це зумовлено станом здоров'я.

Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передба-

чених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Окрім того, ст.12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Тому профспілки самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству.

Забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників.

Законодавством встановлюється відповідальність за порушення законодавства про професійні спілки. Так, ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю переш-

коджують законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

Відповідно до ст. 41-1, 41-2 Кодексу про адміністративні правопорушення встановлено відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди та за порушення чи невиконання колективного договору, угоди. Зокрема, ухилення профспілки або інших уповноважених трудовим колективом органів, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісії з представників сторін чи примирних комісій у визначеній сторонами переговорів строк – тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. За порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Кодексом про адміністративні правопорушення також передбачається відповідальність за ненадання профспілкою інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод. Вказані дії тягнуть за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

4.5. Трудовий колектив – суб'єкт трудового права

На початку 80-х років минулого століття увага науковців до трудового колективу була досить високою, оскільки з прийняттям Конституції СРСР 1977 р. трудовий колектив було визнано самостійним суб'єктом права, якому належало широке коло повноважень у політичній та соціально-економічній сферах. Інтерес науковців був викликаний також прийняттям Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Феномен трудового колективу з приходом ринкових відносин потребує нового осмислення. У Росії законодавці прийшли до висновків, що трудового колективу як суб'єкта трудового права – не існує. Про це свідчить Трудовий Кодекс РФ та інші Закони РФ. Однак російські науковці не повністю підтримують своїх законодавців, вказуючи

на те, що все ж таки трудовий колектив повинен існувати як суб'єкт трудового права¹.

Відповідно до ст.252-1 КЗпП України, трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. П. 8 ст. 65 Господарського Кодексу України дублює положення ст. 252-1 КЗпП України стосовно трудового колективу. Згідно ж ст. 1 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», трудовий колектив підприємства, установи, організації – об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, в колгоспі та іншій кооперативній організації. Розбіжності у визначеннях трудового колективу, які існують у чинному законодавстві, – наявні².

По-перше, в Кодексах застосовується термін «громадяни, які беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору», а в Законі СРСР термін «працівники». Використовуючи термін «громадяни», вищевказані Кодекси України вказують на приналежність особи до громадянства. Оскільки не вказується, до якого саме громадянства, то виходить що будь-який громадянин будь-якої держави. Однак відомо, що у законодавстві для означення осіб, що є громадянами інших держав, використовується термін «іноземці». Якщо звернутись до національного законодавства, то в Кодексах говориться про громадян України. Отож, іноземці, які працюють в Україні на законних підставах, укладаючи трудові договори, контракти з вітчизняними роботодавцями, не є членами трудового колективу, а це – неправильно. Виникає запитання: а як же бути з особами без громадянства, які на законних підставах перебувають та проживають на території України, якщо вони працюють на підприємстві на підставі трудового договору? Невже вони також не є членами трудового колективу? Відповідно до сформульованого в Кодексах визначення, особи без громадянства не є членами трудового колективу або не будуть входити до його складу, а це – дискримінація.

¹ Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / Лушникова М.В., Лушников А.М. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – С. 309.

² Гетьманцева Н.Д. Трудовий колектив: проблеми визначення поняття / Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspr.gov.ua>

По-друге, як пояснює науково-практичний коментар до Господарського Кодексу України¹, у трудовий колектив не включаються ті працівники, які не перебувають з підприємством у трудових відносинах, а виконують роботу для нього на засадах цивільно-правового договору підяду. Таке трактування, помилкове, адже статусу працівника набуває лише та особа, яка укладає трудовий договір (контракт). Особи ж, які виконують роботу на підприємстві на підставі цивільно-правових договорів, такого статусу не мають.

По-третє, КЗпП та ГК України вказують на те, що особи беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору (контракту, угоди). При цьому КЗпП України не передбачає існування трудової угоди як окремої форми трудового договору. І це правильно. Зрозумілий факт, що кожний договір є угодою, однак не кожна угода – договором.

По-четверте, стаття 252-1 КЗпП України вказує на трудовий колектив підприємства. При цьому, науково-практичний коментар до законодавства України про працю², зазначає, що хоч і законодавство України про працю не вказує на трудові колективи установ та організацій, це не означає, що воно їх не визнає. Отже, науковці таким трактуванням не визнають трудових колективів фізичних осіб, що використовують найману працю. Хоча цілком логічно, що, будучи роботодавцем (відповідно, зокрема, до ст. 21 КЗпПУ, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці» та ін.), у них може все ж таки існувати колектив працівників. Однак, якщо визнати, що у фізичної особи, яка використовує найману працю відповідно до законодавства, виникає трудовий колектив, то повноважень такий колектив мати не буде. Такі висновки впливають на основі аналізу КЗпП України, Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищенні їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» та інших нормативно-правових актів. Тому говорити про наявність суб'єкта права, який не має права – недоречно. Трудовий колектив існує у тих роботодавців, де наявна певна організаційно-правова форма.

По-п'яте, кількість членів трудового колективу необмежена законодавцем як у сторону максимуму, так і у сторону мінімуму. Однак

¹ Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / [кол. авт.: Г. Л. Знаменський, В.В. Хахулін, В.С. Щербина та ін.; за заг. ред. В.К. Мамутова.]. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – С.118.

² Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2006. – С. 830.

не можна стверджувати, що трудовий колектив існує там, де, наприклад, лише 1 або 2 працівники. Разом з тим, піддаючи аналізу трудове законодавство, ми не можемо одразу й сказати, що відповідно визначена кількість осіб утворює трудовий колектив. Якщо взяти до уваги Закон України «Про колективні договори і угоди», то, відповідно до ст. 9, на новоствореному підприємстві повинен бути укладений колективний договір протягом 3 місяців після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. А якщо у підприємства є тільки один або кілька працюючих, то виходить, що колективний договір повинен укладатися між власником підприємства та цим(и) працюючим(и). Адже, укладаючи сам трудовий договір, такий роботодавець і сам працівник може передбачити усі необхідні умови у трудовому договорі. І, як такої, потреби у колективному договорі немає. Тому питання кількості працівників, необхідної для створення трудового колективу, залишається й досі ґрунтовно не дослідженим.

Перейдемо до з'ясування того, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права. Зауважимо, що зазвичай у теорії права суб'єктами тієї чи іншої галузі права вважають громадянина чи організацію, які є учасниками суспільних відносин і визнаються, відповідно до законодавства, носіями певних суб'єктивних прав і відповідних обов'язків¹.

В. Лазор вказує, що для визнання трудового колективу суб'єктом права досить наявності організованої діяльності з відстоювання трудових прав та інтересів працівників². Насправді, незрозуміло, як наявність організованої діяльності з відстоювання трудових прав й інтересів працівників вказує на те, що трудовий колектив – суб'єкт права.

Не вступаючи в дискусію з приводу того, яке визначення слід давати суб'єкту трудового права, зазначимо, що сам термін дає нам вказівку на те, що той, хто володіє трудовими правами, є його суб'єктом. Тобто, якщо держава когось наділила певними трудовими правами, не визнати його суб'єктом трудового права неможливо.

Отже, для того, щоб дізнатися, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права, слід з'ясувати, чи наділений він трудовими правами. Так, до основних прав трудових колективів, згідно з КЗпП України, належать: затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП України); обрання комісії по трудових спорах (ст.

¹ Трудовое право: учебник / [под ред. О.В. Смирнова]. – М. : Проспект, 1997. – С. 52.

² Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / Лазор В. // Право України. – 2003. – № 10. – С. 100 – 104.

223); розгляд питання про порушення трудової дисципліни (ст. 152 КЗпП України). Відповідно до ст. 252-1 КЗпП України, повноваження трудового колективу визначається законодавством. Так, Розділом II: «Основні повноваження трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями» Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» визначено основні права трудових колективів.

Окрім цього, Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачені такі права трудового колективу: розгляд і обговорення проекту колективного договору, його схвалення і підписання уповноваженим представником (ст. 13).

Згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудовий колектив наділяється правом: формування вимог найманих працівників (ст.4); прийняття рекомендацій щодо оголошення чи не оголошення страйків на галузевому чи територіальному рівнях (ст. 19); уповноважувати представляти трудовий колектив особою, що очолює галузевий чи територіальний страйк (ст. 20).

Зауважимо, що Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» вказує, що "представники працівників" означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні. Сама назва вказаної Конвенції свідчить про те, що за представниками працівників визнаються певні права. Як ми вже вказували, національне законодавство теж наділяє трудовий колектив відповідними правами.

Отже, трудовий колектив є суб'єктом трудового права. Держава визнає за останнім відповідні права. Дійсно, такі права в сучасних умовах є досить декларативними, однак це не дає підстав стверджувати, що трудовий колектив – не суб'єкт трудового права. У зв'язку з цим, можемо стверджувати, що колектив бригади – теж суб'єкт трудового права. Адже, КЗпП України передбачені такі права колективу бригади: 1) давати згоду чи відхилити кандидатуру нового працівника до колективу бригади (ст. 252-6); 2) вимагати від власника або уповно-

важеного ним органу виведення зі складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП України (ст. 252-6); 3) колектив бригади має право розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі (ст. 252-7 КЗпП України).

Ряд учених у радянський період стверджували, що колектив бригади – суб'єкт трудового права¹. Якщо звернутися до сьогодення, то В.Лазор також стверджує, що колектив бригади – суб'єкт трудового права². На думку ж Є.М. Каневської, колектив бригади не є суб'єктом права, адже його не наділено усім об'ємом прав і обов'язків через відсутність господарської і соціальної самостійності³. З такою точкою зору важко погодитись, оскільки ні теоретично, ні законодавчо не визначено, який саме обсяг прав повинен існувати в суб'єкта для того, щоб визнати його суб'єктом права.

У науковій літературі досліджуються ознаки, які притаманні суб'єктам права. Так, З.С. Голован констатує, що суб'єкти права: 1) є певними особами (юридичними чи фізичними); 2) наділені правосуб'єктністю: правоздатністю, тобто здатністю мати права та нести обов'язок та дієздатністю, тобто здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки; 3) можуть бути учасниками певних правовідносин на підставі юридичних норм⁴. Та чи притаманні такі властивості трудовому колективу як суб'єкту трудового права.

Як зазначалось раніше, трудовий колектив підприємства, установи, організації утворюють усі працівники, які спільно беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту), а також інших форм, що регулюють трудові правовідносини. На думку В. Лазора, трудовий колектив – громадська організація працівників підприємства, установи, організації (або стру-

¹ Див.: 1. Сойфер В. Г. Развитие коллективных правоотношений / Сойфер В. Г. // Советское государство и право. – 1976. – № 6. – С. 118; 2. Соляник В. О правах трудовых коллективов / Соляник В. // Хозяйство и право. – 1979. – № 2. – С. 56.

² Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / Лазор В. // Право України. – 2003. – № 10. – С. 100 – 104.

³ Каневская Е.М. Производственный коллектив как субъект трудового права / Каневская Е.М. // Правоведение. – 1981. - № 2. – С. 43 – 49.

⁴ Голован З.С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту // Форум права. – 2007. – №1. – С. 23-25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-1/07gzcptz.pdf>

ктурного підрозділу), яка пов'язує їх між собою з питань регулювання виконуваної ними соціально-трудової функції. Погодитись із доводами вказаного науковця не можна, адже трудовий колектив назвати громадською організацією складно.

Можемо констатувати, що трудовий колектив не є юридичною особою і тим більше – фізичною особою. Але відсутність статусу юридичної чи фізичної особи не дає приводу стверджувати, що трудовий колектив – не суб'єкт трудового права. Адже, суб'єктами трудового права виступають і філії, представництва, які не є юридичними особами. Тому така ознака суб'єкта права, яку наводить З.С. Голован, як наявність статусу фізичної чи юридичної особи, для суб'єктів трудового права неприйнятна. Звісно, більшість суб'єктів трудового права мають відповідний статус, однак це не дає приводу припускати, що суб'єкти, в яких такого статусу немає, – не є суб'єктами трудового права.

Отже, трудовий колектив – специфічний суб'єкт трудового, специфічність якого полягає в тому, що він не наділений статусом юридичної, а тим більше фізичної особи.

З приводу правосуб'єктності трудового колективу зауважимо, що дане питання в сучасній науковій літературі досить дискусійне. Учені з даної проблеми займають діаметрально протилежні позиції. Одні — безумовно визнають трудовий колектив суб'єктом трудового права, вважаючи, що у ринкових умовах його роль і значення у сфері регулювання найманої праці актуалізуються¹. Інші – навпаки: повністю відмовляють останньому в можливості мати правосуб'єктність, розглядаючи даний колектив як штучне породження радянського ладу². Для розв'язання названої проблеми слід визначити юридичну природу виникнення правосуб'єктності трудового колективу, тобто дослідити: за наявності яких обставин він стає суб'єктом трудового права, а у яких випадках колектив найманих працівників таким не є. В ході дослідження вказаний В. Лазор приходить до висновків, що правосуб'єктність трудового колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції)³.

¹ Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. – Харьков, 2001. – С. 456.

² Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. док. юрид. наук: спец. «Трудове провар; право соціального забезпечення» / Пилипенко П.Д. – Харків, 2001. – С. 6.

³ Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / Лазор В. // Право України. – 2003. – № 10. – С. 100 – 104.

Не можна вважати, що правосуб'єктність трудового колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції). Адже загальні збори трудового колективу – це не постійно діюче утворення. Сам Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» вказує на те, що у період між зборами трудового колективу, його повноваження здійснюються: спільно адміністрацією і виборними органами партійних, профспілкових і комсомольських організацій; профспілковими та іншими громадськими організаціями, які діють у трудових колективах, відповідно до їх статутів і радянських законів; адміністрацією підприємств, установ, організацій відповідно до її повноважень або за дорученням трудових колективів. Адміністрація і профспілковий комітет систематично інформують членів трудового колективу про свою діяльність по здійсненню повноважень трудового колективу в період між загальними зборами (ст. 19 даного Закону).

Таким чином, трудова правоздатність трудового колективу виникає з моменту створення трудового колективу і вказує на його здатність мати права та обов'язки та виявляє нам трудовий колектив у новій якості – як суб'єкта трудового права. Трудова дієздатність трудового колективу виникає одночасно з трудовою дієздатністю і вказує на можливість даного суб'єкта вступати у різного роду правовідносини. Володіючи трудовою правосуб'єктністю, трудовий колектив може бути учасником тих чи інших відносин.

Інше питання – з якого моменту трудовий колектив стає суб'єктом трудового права? Ми вже вказували на те, що трудовий колектив стає суб'єктом трудового права з моменту створення. Дискусійним вважається питання про те, з якого моменту слід вважати, що утворився трудовий колектив. Як вже зазначалося, питання кількості працівників необхідної для створення трудового колективу, залишається й досі ґрунтовно не дослідженим. Тому констатувати, що трудовий колектив виникає з моменту, коли є відповідно визначена кількість працівників – складно¹.

Види трудового колективу. На сучасному етапі, підприємство і трудовий колектив – поняття невід'ємні одне від одного. Підприємство виступає не тільки як суб'єкт трудових відносин у зв'язку із застосуванням праці, а й як господарська одиниця, де працівники створюють

¹ Гетьманцева Н. Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 167–173 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09gndctp.pdf>

особливий суб'єкт права – трудовий колектив. Тому класифікують трудові колективи залежно від видів підприємства, діяльність якого без трудового колективу неможлива. Виходячи зі ст. 62 ГКУ, залежно від виду господарської діяльності розрізняють виробничі трудові колективи, трудові колективи у науково-дослідній діяльності, трудові колективи у сфері торгівлі (з обслуговування населення) та ін. Залежно від форм власності підприємства, в якому діє трудовий колектив, розрізняють: трудовий колектив приватного підприємства, підприємства колективної, комунальної, державної та змішаної форм власності (ст. 63 ГКУ), а також підприємства з іноземними інвестиціями та іноземного підприємства. Залежно від способу утворення підприємства, можна виділити трудовий колектив унітарного та корпоративного підприємства. В залежності від кількості працівників, що входять до складу трудового колективу, що діє на підприємстві, можна виділити: малий трудовий колектив – з кількістю працівників на підприємстві не більше 50, середній – з чисельністю працівників, що перевищує 50 осіб, але не більше як 250 та великий – з кількістю працівників, що перевищує 250 осіб. Враховуючи те, що, відповідно до ст.64 ГКУ, підприємство може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управління, відділень, бюро, служб тощо), а також утворювати філії та представництва, можна виділити первинні трудові колективи (бригади, цеху) та вторинні (відділень, філій, представництв).

До скасування Закону України «Про підприємства в Україні» встановлювалось два види трудових колективів залежно від форми власності, на якій засновано підприємство: трудовий колектив з правом найму робочої сили (тобто трудовий колектив працюючих власників); трудовий колектив державного та іншого підприємства, в якому частка держави або місцевої ради становить у вартості майна більш як 50 %. У зв'язку з цим розрізняли й повноваження цих видів трудових колективів. Враховуючи чинне законодавство, можна також виділити трудовий колектив працюючих власників (наприклад, трудовий колектив, що входить до складу наглядової ради акціонерного товариства (ст.23 ЗУ «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р. № 1576-ХІІ, якщо такі особи працюють на підставі трудового договору).

Повноваження трудового колективу. Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, упо-

вноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Відповідно до п.9. ст. 65 ГКУ, рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу та уповноважених ним органів.

Згідно ж із п.8 ст. 65 ГКУ, повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи.

Чинним КЗпП України передбачені повноваження трудового колективу у встановленні колективних умов праці, укладенні колективного договору, встановленні робочого часу, забезпеченні трудової дисципліни, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, схваленні комплексних планів щодо поліпшення охорони праці й контролю за їх виконанням, утворенні комісії з трудових спорів на підприємстві. Так, ст. 52 КЗпП України передбачено, що п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Ст. 142 КЗпПУ наголошено, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

Згідно ж із ст.152 КЗпПУ, власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Найбільш повно на сьогодні повноваження трудових колективів відображає Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 р. Зазначеним Законом передбачені такі повноваження трудових колективів:

1) повноваження трудових колективів у плануванні економічного і соціального розвитку;

- 2) повноваження трудових колективів по укладенню колективних договорів;
- 3) повноваження трудових колективів у забезпеченні раціонального використання матеріальних ресурсів;
- 4) повноваження трудових колективів у забезпеченні трудової дисципліни;
- 5) повноваження трудових колективів щодо впровадження досягнень науки, техніки, розвитку творчої ініціативи працівників;
- 6) повноваження трудових колективів у галузі організації, нормування і оплати праці;
- 7) повноваження трудових колективів у розвитку трудової активності працівників;
- 8) повноваження трудових колективів у підготовці, підвищенні кваліфікації і розстановці кадрів;
- 9) повноваження трудових колективів у розподілі й використанні фондів економічного стимулювання;
- 10) повноваження трудових колективів у поліпшенні умов і охорони праці;
- 11) повноваження трудових колективів у поліпшенні соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників.

Варто додати, що, відповідно до ч.3 ст.7 Закону України «Про оренду державного та комунального майна» від 10.04.1992р. трудовий колектив протягом п'ятнадцяти днів, враховуючи день отримання повідомлення про наявність заяви (ініціативи) щодо оренди цілісного майнового комплексу підприємства, його структурного підрозділу, має право прийняти рішення про оренду цілісного майнового комплексу підприємства, його структурного підрозділу, утворити господарське товариство та подати орендодавцю у встановленому порядку заяву щодо оренди відповідного майна. Рішення трудового колективу підприємства, його структурного підрозділу про оренду цілісного майнового комплексу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини членів трудового колективу підприємства. Ініціативу щодо оренди структурного підрозділу повинна підтримати більш як половина складу трудового колективу цього підрозділу. Після прийняття рішення про оренду цілісного майнового комплексу члени трудового колективу підприємства, його структурного підрозділу заснують відповідно до чинного законодавства господарське товариство.

Трудові колективи беруть участь у розробленні та здійсненні заходів, спрямованих на запобігання адміністративним правопорушенням, виявлення й усунення причин та умов, які сприяють їх вчиненню,

на виховання громадян у дусі високої свідомості і дисципліни, суворого додержання законів України.

Окрім зазначених повноважень, Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» передбачається і повноваження колективу бригади, який формується відповідно до ст.252-6 КЗпП України, якою передбачено, що зарахування в бригаду нових працівників проводиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших). Ст.18 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» встановлено, що колектив виробничої бригади:

а) безпосередньо або через раду бригади бере участь у вирішенні питань комплектування бригади, планування й організації її роботи, оплати і стимулювання праці, підвищення кваліфікації працівників, виховання членів бригади, притягнення до відповідальності порушників дисципліни;

б) дає згоду адміністрації на призначення бригадира, має право вимагати від адміністрації увільнення його від обов'язків бригадира, якщо він не виправдав довір'я колективу. Стосовно обрання бригадира, то ст. 252-6 КЗпПУ передбачено, що бригадири обираються на зборах колективів бригад (таємним або відкритим голосуванням) і затверджуються керівником підрозділу, до складу якого входять ці бригади;

в) обирає громадський орган – раду бригади.

Колектив бригади також має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення зі складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпПУ. Власник або уповноважений ним орган відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.

Роботодавець, керівник структурного підрозділу несуть відповідальність перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці (надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, технічною документацією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). У разі невиконання бригадою виробничих показників з вини роботода-

вця за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригаді – також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством. Бригада несе відповідальність перед роботодавцем за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади, відшкодовуються з її колективного заробітку в межах середнього місячного заробітку бригади. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови застосування, а також Типовий договір про колективну (бригадну) відповідальність затверджені наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці», в Україні запроваджено інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, який має створюватись на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності та видів їхньої діяльності для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці обираються простою більшістю голосів на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства або цеху, зміни, дільниці, бригади, ланки тощо відкритим голосуванням з числа досвідчених та ініціативних працівників на строк дії повноважень органу самоврядування трудового колективу.

На підприємстві для забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватись комісія з питань охорони праці (ст. 16 Закону України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII). Відповідно до ст. 5 Закону України "Про пожежну безпеку" від 17 грудня 1993 р. № 3745-XII, на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше чоловік рішенням трудового колективу може створюватись пожежно-технічна комісія. У виняткових випадках її функції може виконувати комісія з охорони праці.

Механізм реалізації повноважень трудового колективу.

Як уже зазначалося, працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів. Форми ж здійснення повноважень трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями встановлюються ст.19 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», в якій наголошується, що повноваження трудових колективів здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференціями) трудових колективів підприємств, установ, організацій. У період між зборами повноваження трудових колективів здійснюються:

- 1) спільно адміністрацією і виборними органами профспілкових організацій;
- 2) профспілковими та іншими громадськими організаціями, які діють у трудових колективах, відповідно до їх статутів та законодавства;
- 3) адміністрацією підприємств, установ, організацій відповідно до її повноважень або за дорученням трудових колективів.

Роботодавець і профспілковий комітет систематично інформують членів трудового колективу про свою діяльність по здійсненню повноважень трудового колективу в період між загальними зборами.

Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» наголошується, що загальні збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій розглядають найважливіші питання життя і діяльності трудових колективів. Збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій можуть проводитися також по цехах, відділах, дільницях, бригадах та інших підрозділах.

Конференції трудових колективів проводяться на підприємствах, в установах, організаціях, де скликання зборів утруднене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів. Делегати на конференцію обираються за нормами і в порядку, що визначаються трудовим колективом.

Питання на розгляд зборів (конференцій) трудових колективів вносяться з ініціативи партійних, профспілкових та інших громадських організацій, адміністрації, органів народного контролю, постійно діючих виробничих нарад, окремих членів колективів, а також із спільної ініціативи адміністрації і громадських організацій. Збори (конференції) трудових колективів скликаються спільно профспілковими комітетами і адміністрацією підприємств, установ, організацій.

Збори (конференції) трудових колективів підприємств, установ, організацій проводяться в міру потреби, але не рідше як два рази на рік.

Збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція – не менш як дві третини делегатів.

Рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів членів колективу, присутніх на зборах (конференції). При проведенні зборів трудового колективу по цехах та інших підрозділах підприємства, установи, організації рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість членів трудового колективу, присутніх на зборах. Рішення доводяться до відома всіх членів колективу.

Рішення зборів (конференції) трудового колективу, прийняті відповідно до їх повноважень і діючого законодавства, обов'язкові для членів колективу, адміністрації підприємства, установи, організації.

Контроль за виконанням рішень зборів (конференції) трудового колективу здійснюється профспілковим комітетом, а також адміністрацією підприємства, установи, організації відповідно до її повноважень або за дорученням зборів (конференції), які інформують трудовий колектив про хід виконання рішень.

Пропозиції і рекомендації трудових колективів підлягають розглядові в місячний строк адміністрацією, профспілковими та іншими громадськими організаціями, а в разі потреби також і відповідними державними та громадськими органами. Про результати розгляду пропозицій і рекомендацій адміністрація, зазначені організації і органи повідомляють трудовий колектив.

Щодо ради трудового колективу, то рада трудового колективу – це виборний орган. Чинним законодавством не передбачені особливі вимоги до формування ради трудового колективу. Тому до порядку обрання ради трудового колективу застосовуються загальні правила обрання представницьких органів трудового колективу.

4.6. Організації роботодавців – суб'єкт трудового права

Правове регулювання створення та діяльності організацій роботодавців. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22. 06. 2012 року, законодавство України про організації роботодавців, їх об'єднання ґрунтується на нормах Конституції України і складається з цього Закону, інших законодавчих актів, міжнародних договорів України, які застосо-

вуються в Україні в порядку, передбаченому законом, та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Так, відповідно до ст. 36 Конституції, громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути змушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій. Усі об'єднання громадян рівні перед законом.

Частиною національного законодавства є міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною. Так, що стосується створення та діяльності організацій роботодавців, до таких належать: Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», № 11 «Про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві», № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», а також № 144 «Про тристоронні консультації».

Зокрема, Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», прийнята у 1948 р., закріпила низку основних принципових засад щодо забезпечення свободи у реалізації права на створення організації. Працівники і підприємці мають рівне право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлеглості статутам останніх. Державна влада має утримуватися від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. Організації працівників і роботодавців не підлягають розпусковій або тимчасовій забороні в адміністративному порядку. Таке можливо лише за рішенням суду. Організації, у свою чергу, мають право на об'єднання, тобто утворювати федерації та конфедерації. У цій діяльності працівники, роботодавці, їхні організації так само, як й інші особи або організовані колективи, мають дотримувати законодавства.

Конвенція № 98 «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. передбачає, що організації трудівників і підприємців мають належний захист від будь-яких актів втручання з боку одних чи інших агентів або членів у створенні, діяльності організацій та керуванні ними (ч. 1 ст. 2); дії, що мають на меті сприяти заснуванню організацій трудівників під пануванням підприємців чи організацій підприємців або підтримувати організації трудівників шляхом фінансування чи іншим шляхом з метою поставити такі організації під контроль підприєм-

ців чи організацій підприємців, розглядаються як втручання у зміст цієї статті.

Ще із 1920 р. створена та діє Міжнародна організація роботодавців (International Organisation of Employers (IOE)), яка є єдиною міжнародною організацією, що представляє інтереси бізнесу у сфері трудової та соціальної політики. На сьогоднішній день організація налічує 142 національні організації роботодавців з 136 країн по всьому світу.

Місія Міжнародної організації роботодавців – захист інтересів роботодавців на міжнародному рівні, зокрема в Міжнародній організації праці.

Діяльність організації спрямована на поліпшення міжнародної трудової і соціальної політики за для забезпечення конкурентоспроможності підприємств, а також на створення сприятливого середовища для бізнесу, розвитку виробництва, створення нових робочих місць.

Міжнародна організація роботодавців діє як Секретаріат сторони роботодавців на Міжнародних трудових конференціях Міжнародної організації праці, в Правлінні МОП та інших заходах МОП.

Будучи впевнена в тому, що голос бізнесу почутий на міжнародному та національному рівнях, Міжнародна організація роботодавців зацікавлена у створенні представницьких організацій роботодавців, як і в країнах, що розвиваються, так і в країнах, що знаходяться на шляху до ринкової економіки.

IOE є зв'язуючим ланцюгом для обміну інформацією, поглядами і досвідом між роботодавцями всього світу. Організація відома як канал для комунікацій і представлення точки зору роботодавців усім спеціалізованим організаціям ООН та іншим міжнародним організаціям¹.

У деяких країнах функціонують організації підприємців двох типів: одні діють лише в економічній сфері, а другі в соціально-трудої (наприклад, ФРН, Швейцарія та ін.). У Великобританії, Франції, Італії, Бельгії організації підприємців виконують економічні й соціально-трудої функції².

Поняття організацій роботодавців та їх об'єднань. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх права та гарантії їх діяльності», організація роботодавців – неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців. Відповідно ж до указаної статті, роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація)

¹ Міжнародна організація роботодавців // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.confed.org/ua/internationalcooperation/ieo.html>

² Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 627.

або фізична особа-підприємець, яка використовує найману працю. У Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці» та ін. роботодавець визначається як власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Хоча в КЗпП України термін «роботодавець» не вживається, проте законодавець, позначаючи сторони трудового договору використовує формулювання «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа» та працівник. Як бачимо, визначення роботодавця, що міститься у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності», не відповідає чинному КЗпП України та іншим Законам України.

Роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу, вступу до таких організацій на умовах і в порядку, визначених їх статутами, участі в організаціях роботодавців, а також вільного виходу з них на умовах і в порядку, визначених законодавством та їх статутами, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Для виконання своїх статутних завдань організації роботодавців мають право на добровільних засадах створювати або вступати до об'єднань організацій роботодавців і вільно виходити з них. Об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва й захисту прав та інтересів організацій роботодавців і роботодавців.

Повна назва організації роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців повинна містити слово «роботодавець» або похідні від нього слова. Означення «організація роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців» та похідні від них можуть використовувати лише ті організації та їх об'єднання, які створені та діють відповідно до цього Закону.

Так, в Україні створена і діє Конфедерація роботодавців, етапи створення якої є такі: 16 лютого 2006 року представники ЗАТ «Систем Кепітал Менеджмент», Консорціуму «Індустріальна група», ТОВ «Смарт-груп», ТОВ «Мідленд Кепітал Менеджмент» і «Текстиль контакт» підписали Меморандум про необхідність створення Конфедера-

ції роботодавців України як міжгалузевої організації, яка представлятиме інтереси всеукраїнських галузевих організацій роботодавців.

Був створений Організаційний комітет, який проводив роботу по створенню Всеукраїнських галузевих організацій роботодавців і об'єднанню їх в Конфедерацію роботодавців України.

19 квітня 2006 року до складу Організаційного комітету було прийнято ВАТ «Міттал Стіл Кривий Ріг».

18 травня 2006 року Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців у сфері будівництва, проектування і архітектури увійшло до складу Оргкомітету по створенню Конфедерації роботодавців України.

20 липня 2006 року на установчому з'їзді була заснована Конфедерація роботодавців України відповідно до Закону України «Про організації роботодавців».

19 вересня 2006 року Міністерством юстиції України видано Свідоцтво №2527 про державну реєстрацію конфедерації роботодавців України¹.

Конфедерація роботодавців представляє інтереси та координує діяльність своїх членів для посилення впливу на процес вдосконалення соціально-трудових відносин, формування соціально-економічної політики та розвитку соціального партнерства в Україні. Вона послідовно працює над розширенням своєї міжнародної присутності та підтримує активний інформаційний обмін з найбільш важливими організаціями в цій сфері. Відстежуються всі новітні тенденції і зміни в міжнародній та європейській регуляторній політиці для вивчення їх можливого впливу на український бізнес.

Конфедерація роботодавців України представляє інтереси своїх членів у взаєминах з міжнародними інститутами, проектами міжнародної технічної допомоги, що дозволяє налагодити обмін досвідом та отримати доступ до найкращих світових практик².

Мета, завдання, принципи та гарантії діяльності організацій роботодавців. Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є:

¹ Етапи заснування Конфедерації роботодавців // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.conf.eu.org/ua/about/history.html>

² Міжнародне співробітництво // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.conf.eu.org/ua/internationalcooperation.html>

1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;

2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки;

3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;

4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг;

5) сприяння створенню нових робочих місць;

6) співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;

7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;

8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду;

10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації;

11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Організації роботодавців, їх об'єднання для максимально ефективного виконання своїх завдань щодо захисту і представництва прав та законних інтересів своїх членів можуть бути визнані саморегульованими організаціями в установленому законодавством порядку. Для реалізації цілей та завдань саморегульованих організацій організації роботодавців, їх об'єднання є непідприємницькими товариствами.

Організації роботодавців, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист соціальних, економічних та інших прав та законних інтересів роботодавців, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів України.

Організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на принципах:

- законності та верховенства права;

- свободи об'єднання;
- незалежності та рівноправності членів;
- самоврядності;
- соціального діалогу;
- аполітичності;
- відкритості та гласності;
- відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Щодо принципу соціального діалогу, нагадаємо, що відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Організації роботодавців, їх об'єднання вирішують питання щодо діяльності організації, об'єднання на підставі своїх статутів. Так, відповідно до ст. 13 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», організації роботодавців та їх об'єднання діють на підставі статутів, які затверджуються установчим з'їздом (конференцією). Статут організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців повинен містити:

1) повне найменування організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців, відмінне від існуючих, заявлений статус організації, об'єднання та місцезнаходження постійно діючого виконавчого органу;

2) мету створення, завдання організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців;

3) умови членства, порядок прийому в члени організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців та виходу з організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців;

4) права й обов'язки членів організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців;

5) положення про обов'язок виконання зобов'язань членами організації роботодавців, їх об'єднань у сфері соціально-трудова відносин;

6) порядок утворення, повноваження керівних органів організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців та порядок прийняття ними рішень;

7) джерела формування і порядок використання коштів та майна організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців, поря-

док здійснення господарської та іншої діяльності, необхідної для виконання статутних завдань;

8) порядок сплати вступних, членських та цільових внесків;

9) порядок внесення змін до статуту організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

10) порядок припинення організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців і вирішення майнових питань.

У статуті можуть бути передбачені й інші положення щодо особливостей створення і діяльності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Статут організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не повинен суперечити законодавству України.

Організації роботодавців, їх об'єднання зобов'язані забезпечувати повне та своєчасне інформування своїх членів з питань їх діяльності, ознайомлювати на їх прохання з усіма матеріалами, що стосуються діяльності організації, об'єднання.

Головні принципи, за якими побудована Конфедерація роботодавців, такі:

а) *самоврядування*. Конфедерація роботодавців України має демократичну систему управління, що закріплено Статутом. Всі її члени мають рівні права у вирішенні будь-яких питань діяльності Конфедерації;

б) *незалежність*. Конфедерація роботодавців діє незалежно від виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, від профспілкових організацій та їх об'єднань;

г) *аполітичність*. Конфедерація роботодавців України не бере участі у діяльності будь-якої політичної партії або політичного руху;

г) *демократичність*. Статутом Конфедерації роботодавців України передбачена рівність прав всіх членів, добровільність членства та щорічна ротація Голови Об'єднання;

д) *добровільність членства*. Кожне Всеукраїнське галузеве об'єднання роботодавців, створене відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» (а на сьогодні – відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання права та гарантії їх діяльності»), може вступити до Конфедерації та має право у будь-який час вийти з неї;

е) *відповідність цілям*. Конфедерація роботодавців України здійснює свою діяльність відповідно до задекларованих цілей та завдань, основними з яких є підвищення конкурентноздатності вітчизняних підприємств, представництво та захист інтересів роботодавців у реалізації еко-

номічної та податкової політики, у взаємовідносинах з державними монополіями, соціально-трудовах взаємовідносинах тощо;

є) *галузева структура*. Структура Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації для вирішення загальнонаціональних питань¹.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» визначив і гарантії діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Так, відповідно до ст. 7, держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку. Держава визнає створені відповідно до цього Закону організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками їх членів, захисниками їх прав та законних інтересів, співпрацює з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями в реалізації їх прав, сприяє встановленню з ними ділових партнерських взаємовідносин.

Організації роботодавців та їх об'єднання самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, проводять інші заходи, які не суперечать законодавству.

Забороняється втручання у статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших об'єднань громадян.

Держава не несе відповідальності за зобов'язаннями організацій роботодавців та їх об'єднань, організації роботодавців, їх об'єднання не несуть відповідальності за зобов'язаннями держави, крім випадків, прямо передбачених законом.

Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань, порядок їх створення та припинення діяльності. Статус організацій роботодавців та їх об'єднань визначається відповідно до Розділу III Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Так, відповідно до ст. 8 даного Закону, організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим.

¹ Принципи діяльності / Про конфедерацію // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/about/principles.html>

Перш ніж детально розглядати статус організацій роботодавців, зазначимо, що аналогічні норми щодо порядку створення профспілкових організацій і набуття ними відповідного статусу з урахуванням певної кількості членів стали предметом розгляду в Конституційному Суді. У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. визначено, що норми, які встановлюють кількісні критерії для визначення статусу профспілок («не менше трьох первинних організацій», «не менше 9 членів профспілки», «більшість членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в області», «не менше третини» – для об'єднання у профспілці з всеукраїнським статусом членів профспілок галузі), обмежують право громадян на свободу об'єднання і є неконституційними.

Окрім того, Конституційний Суд визнав неконституційними положення статті 16 Закону «Про професійній спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної профспілки з моментом реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки.

Відповідно до рішення Конституційного Суду України Верховна Рада України Законом від 13 грудня 2001 р. внесла зміни до Закону «Про професійній спілки, їх права та гарантії діяльності» і скасувала вказані зміни¹.

Стосовно організацій роботодавців продовжували діяти аналогічні положення, що містилися у Законі України «Про організації роботодавців, який у червні 2012 р. втратив чинність. Вважалося, що новий закон про вказаних суб'єктів передбачить інші, відмінні від попереднього закону положення і врахує досягнення, які встановлені при створенні професійних спілок. На жаль, у нині чинному Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності» містяться аналогічні положення, що й у попередньому законі щодо кількісного критерію набуття відповідного статусу організаціями роботодавців, а також щодо державної реєстрації вказаних суб'єктів.

Статус місцевих мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної адміністративно-територіаль-

¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – С. 636 – 637.

ної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район) і які на момент державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності в межах цієї адміністративно-територіальної одиниці.

Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної області, міст Києва та Севастополя і які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості районів та/або міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих районів та/або міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі, де розташовані підприємства, що належать до цієї групи (класу) виду економічної діяльності.

Статус республіканських мають організації роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим або двох і більше роботодавців, що об'єднують роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим, де розташовані підприємства цього виду економічної діяльності.

Об'єднання організацій роботодавців створюються і діють також за територіальною або галузевою ознакою, але мають статус, окрім, місцевих, обласних, республіканських, ще й всеукраїнських. Так, статус всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців мають об'єднання, які на час державної реєстрації об'єднують обласні організації роботодавців, створені за територіальною ознакою, більшості адміністративно-територіальних одиниць, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, або більшість обласних організацій роботодавців, створених за галузевою (міжгалузевою) ознакою, які об'єднують роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.

Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають право без спеціального дозволу використовувати у своїй назві слово «Україна» та похідні від цього слова.

З метою координації роботи всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців можуть утворювати інші об'єднання і делегувати їм відповідні права й обов'язки.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» також регламентує *порядок створення та припи-*

нення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Відповідно до ст. 10 даного Закону, засновниками організації роботодавців є роботодавці. Рішення про утворення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують головуєчий та секретар установчого з'їзду (конференції).

Невід'ємною частиною протоколу є реєстр осіб, які брали участь в установчому з'їзді (конференції), в якому зазначаються необхідні дані щодо роботодавців. Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут організації роботодавців, обирає її керівні органи, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням організації роботодавців.

Засновниками об'єднання організацій роботодавців є організації роботодавців. Рішення про створення об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) уповноважених представників організацій роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференцією), який підписують головуєчий та секретар установчого з'їзду (конференції).

Невід'ємною частиною протоколу є реєстр організацій роботодавців, які брали участь в установчому з'їзді (конференції), в якому зазначаються всі необхідні дані щодо організації роботодавців. Ці дані засвідчуються підписом особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції). Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут об'єднання організацій роботодавців, обирає його керівні органи, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням об'єднання.

Щодо державної реєстрації, то організації роботодавців, їх об'єднання подають за місцем державної реєстрації відповідному органу такі документи:

1) реєстраційну картку відповідної форми, передбаченої законодавством;

2) статут у двох примірниках, який повинен відповідати вимогам Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;

3) протокол установчого з'їзду (конференції) організації роботодавців, їх об'єднання, в якому зазначається інформація про створення організації роботодавців, їх об'єднання, затвердження статуту, обрання керівних органів;

4) реєстр осіб, які взяли участь в установчому з'їзді (конференції) організації роботодавців, їх об'єднання;

5) документ, який підтверджує сплату збору за державну реєстрацію організації роботодавців, їх об'єднання. Розмір та порядок спра-

вляння збору за державну реєстрацію визначається Кабінетом Міністрів України.

Об'єднання організацій роботодавців також подають:

1) рішення виборних органів організацій роботодавців щодо створення відповідного об'єднання;

2) копію витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, засвідчену підписом уповноваженої особи організації роботодавців.

Головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, структурні підрозділи головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районні, районні у містах, міські (міст обласного підпорядкування), міськрайонні, міжрайонні управління юстиції не мають права вимагати надання інших документів, не передбачених Законом України «Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Державна реєстрація всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців здійснюється головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, інших організацій роботодавців, їх об'єднань – відповідними структурними підрозділами головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районних, районних у містах, міських (міст обласного підпорядкування), міськрайонних, міжрайонних управлінь юстиції.

За наявності у статуті організації роботодавців, їх об'єднань положень, що не відповідають законодавству, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань державної реєстрації, його відповідні територіальні підрозділи протягом семи робочих днів з дня подання документів на державну реєстрацію надають організації роботодавців, їх об'єднанню вичерпний перелік зауважень з пропозицією внести відповідні зміни. У цьому випадку строк державної реєстрації збільшується на час усунення недоліків. У разі неусунення зауважень протягом десяти робочих днів подані документи залишаються без розгляду.

Зміни до статутних документів організації роботодавців, їх об'єднань, внесені в установленому порядку статутними органами органі-

зації роботодавців, їх об'єднаннями, підлягають реєстрації протягом п'яти робочих днів з моменту їх вчинення.

Строк проведення державної реєстрації не може перевищувати п'ятнадцяти робочих днів з дня подання документів на державну реєстрацію, крім вищевказаного випадку.

Організації роботодавців, їх об'єднанню може бути відмовлено в державній реєстрації, якщо їх найменування, статут або інші документи, подані для реєстрації, суперечать вимогам законодавства України. Рішення про відмову в реєстрації повинно містити підстави такої відмови.

Організації роботодавців, їх об'єднання набувають статусу юридичної особи з моменту внесення даних про організацію роботодавців, їх об'єднання до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачає порядок припинення організацій роботодавців, їх об'єднань. Так, організації роботодавців, їх об'єднання можуть бути припинені шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення чи ліквідації на підставі відповідного рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання або у примусовому порядку за рішенням суду. Із організації роботодавців, їх об'єднання може бути виділена інша (інші) відповідні організації, їх об'єднання.

Одночасно з прийняттям такого рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання приймають рішення про використання майна та коштів організації роботодавців, їх об'єднань, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків з кредиторами.

Організації роботодавців, їх об'єднання, які порушують норми Конституції України та законодавства України, можуть бути примусово розпущені лише за рішенням суду.

Не допускається припинення організацій роботодавців, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

Рішення про примусовий розпуск об'єднань організацій роботодавців не тягне за собою розпуску організацій роботодавців, їх об'єднань, які входять до цього об'єднання.

Припинення організації роботодавців чи їх об'єднання тягне за собою виключення їх з переліку організацій роботодавців, їх об'єднань, Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, з повідомленням про це в засобах масової інформації.

Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань. Повноваженням організацій роботодавців та їх об'єднань присвячений Розділ IV Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання,

права і гарантії їх діяльності». Так, відповідно до ст.18 даного Закону організації роботодавців, їх об'єднання мають право в порядку, передбаченому законодавством та їх статутами, представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право:

1) вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю;

2) проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними центральними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Організації роботодавців, їх об'єднання відповідно до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та в межах своїх повноважень укладають колективні договори й угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.

Організації роботодавців, їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним законом, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати в установленому порядку повноваження з представництва своїх інтересів репрезентативним організаціям роботодавців або репрезентативним об'єднанням організацій роботодавців, що діють на відповідному рівні.

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

За запрошенням роботодавця організації роботодавців, їх об'єднання визначають уповноваженого представника, який бере участь у

процесі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Уповноважений представник має право робити заяви та повідомлення щодо дій відповідних контролюючих органів, вчинених ними під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, обов'язкові для розгляду відповідними контролюючими органами.

Про результати розгляду відповідні контролюючі органи повідомляють уповноваженого представника та роботодавця.

Організації роботодавців, їх об'єднання в порядку, встановленому законодавством, беруть участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення.

Організації роботодавців, їх об'єднання під час розроблення державних та регіональних програм зайнятості разом із профспілками, їх об'єднаннями, іншими установами і організаціями беруть участь у спільних консультаціях з цих питань, що проводяться відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Організації роботодавців, їх об'єднання також на паритетних засадах беруть участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю відповідно до закону.

Організації роботодавців, їх об'єднання у випадках та в порядку, визначених законом, виступають стороною колективного трудового спору (конфлікту).

Представники організацій роботодавців, їх об'єднань включаються до складу та беруть участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право:

1) одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань;

2) одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань;

3) поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету;

4) висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації;

5) виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону;

6) проводити соціологічні дослідження, створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри.

Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому порядку беруть участь:

– у розробленні державного стандарту професійно-технічної освіти, державного стандарту вищої освіти; розробленні та погодженні державних стандартів з конкретних професій, галузевих стандартів вищої освіти, стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів;

– у тематичному, вихідному контролі знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційній атестації;

– у формуванні системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;

– в організації та проведенні досліджень щодо поточних та перспективних потреб ринку праці у кваліфікаціях;

– у формуванні та розміщенні державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації, підготовку та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб.

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «суб'єкт трудового права».
2. Чи існує, на Вашу думку, відмінність між суб'єктами права та суб'єктами правовідносин? Обґрунтуйте власну позицію.
3. Хто належить до кола суб'єктів трудового права?
4. Охарактеризуйте трудову правосуб'єктність суб'єктів трудового права.
5. Охарактеризуйте фізичну особу як суб'єкта трудового права.
6. Що впливає на трудову дієздатність фізичної особи- суб'єкта трудового права?
7. Охарактеризуйте юридичну особу як суб'єкта трудового права.
8. Дайте визначення поняття професійна спілка? Яка мета та завдання її діяльності?
9. Який порядок створення та припинення діяльності професійних спілок?
10. Які функції професійних спілок на сучасному етапі розвитку нашої держави?
11. Дайте визначення поняття трудового колективу.

12. Чи є трудовий колектив на сучасному етапі розвитку трудового законодавства суб'єктом трудового права? Обґрунтуйте Вашу відповідь.

13. Який механізм реалізації повноважень трудового колективу?

14. Дайте визначення організацій роботодавців. Яка мета, завдання та принципи їх діяльності?

15. Який порядок створення організацій роботодавців та їх об'єднань?

16. Якими повноваженнями відповідно до чинного законодавства, наділені організації роботодавців?

Література

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р., № 322 -VIII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України – 1999. – №45. – Ст. 397.

4. Закон СРСР "Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" від 17 червня 1983р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1983. – №25. – Ст.382.

5. Закон України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" від 22.06.2012 // Офіційний вісник України від 13.08.2012 – 2012 р., № 59, стор. 25, стаття 2366, код акту 62801/2012.

6. Закон України "Про колективні договори та угоди" від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради – 1993. – № 36. – Ст.361.

7. Закон України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – №28. – Ст.255.

8. Закон України «Про правовий статус іноземців» від 22.09.2011 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2012. – № 19 – 20. – Ст. 179.

9. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП №87 (1948 р.) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125

10. Порядок видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства в Україні, затверджений Постановою КМУ від 8.04.09 р. № 322 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-2009-%D0%BF>

Основна

1. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: ФІНН, 2010. – 752 с.

2. Трудове право: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.

3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-ге вид., перероб. та доп. – Харків: Консум, 2002. – 528 с.

4. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання, 2000. – 564 с.

5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с. – (Економіка. Фінанси. Право).

Додаткова

1. Гетьманцева Н.Д. Правова характеристика роботодавця як суб'єкта трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева //Науковий вісник Чернівецького університету. - Чернівці: Рута, 2005. – Вип.273. Правознавство. – С.46 – 49.

2. Гетьманцева Н.Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Форум права. – 2009. – № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09gndctp.pdf>

3. Гетьманцева Н.Д. Праводієдатність професійних спілок / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Право України. – 2010. – № 12. – С.115 – 123.

4. Заржицький О. До питання про визнання особи непрацездатною / О. Заржицький, О. Козаков // Право України. – 2006. – № 5. – С. 97 – 100.

5. Іванова О. Релігійна організація як суб'єкт трудового права /О. Іванова // Право України. – 2000. - № 6. – С. 46 – 49.

6. Козуб І.Г. Конституційне право на працю осіб із зниженою працездатністю / І.Г. Козуб // Юридична Україна. – 2009. – № 5. – С. 77 – 82.

7. Козуб І.Г. Особливості трудової дієдатності осіб зі зниженою працездатністю / І.Козуб // Право України. – 2010. – № 9. – С.275 – 280.

8. Козуб І.Г. Трудова правоздатність осіб із зниженою працездатністю / І.Г. Козуб // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 45. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2009. – С.349 – 352.

9. Козуб І. Г. Наслідки визнання фізичної особи – суб'єкта трудового права недієдатною / І. Г. Козуб // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 417 – 425 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11kigtfn.pdf>

10. Костюк В. Зміст трудової правосуб'єктності працівників за трудовим законодавством України та проєктом трудового кодексу: науково-практичні аспекти / В. Костюк // Право України. – 2010. – № 11. – С.140 – 146.

11. Костюк В. Особливості правового регулювання трудової правосуб'єктності у період незалежності Української держави (1991-1996 рр.) / В.Костюк // Право України. – 2009. – № 10. – С.48.

12. Костюк В. Поняття та ознаки трудової право-суб'єктності в умовах кодифікації трудового законодавства: проблеми та перспективи / В.Костюк // Право України. – 2009. – № 3. – С.48.

13. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця у контексті кодифікації трудового законодавства / В.Костюк // Право України. – 2010. – № 8. – С. 95 – 101.
14. Кравчук В. Взаємовідносини профспілкових організацій з державою в умовах розвитку громадянського суспільства в Україні / В.Кравчук // Підприємництво, господарство, право. – 2009. – № 11. – С. 14 – 17.
15. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / В.Лазор // Право України. – 2003. – №10. – С. 100 – 103.
16. Лазор Л. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108 – 114.
17. Мельник К. До питання трудової правосуб'єктності працівників / К. Мельник // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – № 1. – С.112 – 115.
18. Ніколайченко Г.М. Проблеми представництва інтересів роботодавців / Г.М. Ніколайченко // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 388 – 392.
19. Пивовар В. Трудова дієздатність фізичної особи / В. Пивовар // Підприємництво, господарство, право. – 2011. – № 7. – С. 26 – 29.
20. Пилипенко П. До питання про правосуб'єктність трудових колективів / П. Пилипенко // Підприємництво, господарство, право. – 1999. – №11. – С.22 – 25.
21. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах / П. Пилипенко // Право України. – 1999. – №12. – С.94 – 98.
22. Піддубний О. Щодо правової природи відрахувань на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу, які отримують професійні спілки від роботодавців / О.Піддубний, О.Макогон // Підприємництво, господарство, право. – 2009. – № 5. – С.37 – 40.
23. Светличний Ю. В. До питання вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників / Ю.В. Светличний// Форум права. – 2010. – № 4. – С. 798 – 803.
24. Слюсар А.М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу / А.М. Слюсар// Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 45. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2009. – С.320 – 326.
25. Толмач О.В. Критерії трудової правосуб'єктності працівника / О.В. Толмач// Науковий вісник Чернівецького національного університету: Збірник наукових праць. Серія: Правознавство. – Вип. 518. – 2009. – С. 59 – 64.
26. Толмач О.В. Правосуб'єктність фізичної особи-роботодавця / О.В. Толмач // Науковий вісник Чернівецького національного університету: Збірник наук. Праць. Серія: Правознавство. – Вип. 522. – 2009. – С. 62 – 65.
27. Трунова Г.А. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців як суб'єктів соціального партнерства // Юридична Україна. – 2007. - № 2. – С.62 – 68.
28. Хуторян Н.М. Проблеми визначення «роботодавців» за законодавством України // Держава і право. Юридичні і політичні науки. Вип.31. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – С.207 – 215.

29. Шамшина І. Юридична доцільність закріплення дефініції «працівник» у сучасному трудовому праві / І. Шамшина // Право України. – 2010. – № 12. – С. 124 – 130.

30. Щербань В. Поняття та особливості юридичної відповідальності професійних спілок у трудовому праві / В. Щербань // Вісник Чернівецького університету. – 2005. – Вип. 273. Правознавство. – С. 50 – 53.

31. Щербань В. Механізм реалізації повноважень професійних спілок як сторони генеральних угод / В. Щербань // Юридична Україна. – 2011. – № 12. – С. 67 – 72.

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

5.1. Поняття, ознаки й класифікація трудових правовідносин

Суспільні відносини, що врегульовані нормами права, отримали назву правовідносин. Тому в основу визначення поняття трудових правовідносин доцільно покласти найбільш визнані як у теорії права, так і в науці трудового права основоположні критерії. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами називаються суспільні відносини, які врегульовані нормами права, а отже – нормами трудового права. Правовідносин як таких, абстрактних, що не належать до якоїсь конкретної сфери суспільних зв'язків, тобто поза галузевою належністю не існує. Отже, відповідні загальнотеоретичні критерії визначення правовідносин можуть себе конкретно виявити лише в межах якихось конкретних галузевих правовідносин¹.

С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко стверджують, що потрібно також виходити з основних ознак правових суспільних відносин², до яких належать такі: а) правові відносини – це різновид соціальних відносин у суспільстві, механізм виникнення і реалізації яких підкоряється загальним закономірностям встановлення та здійснення соціальних відносин; б) сторонами юридичних відносин можуть бути тільки особи, що мають якості суб'єкта права; в) змістом правових відносин виступає взаємодія його сторін, форма якого регламентована юридичними нормами; г) тільки в рамках цих правових відносин відбувається юридичний захист суб'єктивних прав та свобод, виконання юридичних обов'язків; ґ) у сучасному громадянському суспільстві правові відносини – один з ефективних, найбільш поширених легітимних шляхів досягнення людиною мети, реалізації нею інтересів та потреб у межах правопорядку та законності; д) на відміну від інших різновидів соціальних відносин, правові відносини відрізняє тісний зв'язок їх з юриди-

¹ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – С. 59.

² Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 171.

чними нормами, які містять загальну модель певної дії, вказують способи і механізм захисту від порушень цієї моделі¹.

Як уже зазначалося у §1 посібника, до трудових правовідносин належать усі правовідносини, врегульовані нормами трудового права. Зокрема, основними серед таких правовідносин є ті, що виникають між працівником і роботодавцем. Але це не вичерпує переліку трудових правовідносин. Такими є й правовідносини по забезпеченню зайнятості й працевлаштування, організаційно-управлінські правовідносини, по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та охорони праці, правовідносини по матеріальній відповідальності сторін трудового договору та по вирішенню трудових спорів та ін.

Разом з тим, трудовими правовідносинами вони є, принаймні, тільки тому, що врегульовуються нормами саме трудового права, так само як майнові та особисті немайнові правовідносини називають цивільно-правовими чи суспільні відносини управлінського характеру, що виникають у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності державних органів, у результаті їх забезпечення нормами адміністративного права набули назви адміністративні правовідносини (детальніше див. §1 розділу I).

Отже, трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають між працівником і роботодавцем у результаті укладення трудового договору, відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, працевлаштування, а також пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства та охорони праці, по матеріальній відповідальності сторін трудового договору та вирішенню трудових спорів.

До речі, термін “трудові правовідносини” був уведений в обіг у 1925 р. І.С. Войтинським і Б.М. Догадовим, які показали, що поняття “трудові правовідносини” не рівнозначне поняттю “трудовий договір”². Логіка їхніх міркувань базувалася на твердженні, що трудовий договір є лише підставою виникнення трудових правовідносин. Саме ж поняття трудових правовідносин вони розуміли у “вузьконормативному”, позитивістському значенні³.

¹ Кикоть Г.В. Юридичні факти в системі правовідносин: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.01/ Г.В. Кикоть. – К., 2006. – С. 38, 39.

² Войтинский И.С. Трудовое право СССР / И.С. Войтинский. – М. ; Л. : Юридическое изд-во НКЮ, 1925. – 364 с.

³ Занфірова Т.А. Структура трудових правовідносин як предмет дискусій у радянському трудовому праві (1920 – 1950-ті рр.) / Т.А. Занфірова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/Ptdu/2011_3/files/PD311_21.pdf

Як бачимо, такі питання, як предмет трудового права й трудові правовідносини, між собою досить тісно переплітаються, але вони нетотожні з огляду на об'єкт дослідження. Якщо предмет трудового права дає нам відповідь на питання, що врегульовується нормами трудового права або які відносини підлягають врегулюванню, то при вивченні сутності трудового правовідношення виходять з характеристики його ознак, властивостей, змісту, суб'єктного складу, об'єкта, а не зі сфери, на яку поширюються норми трудового права¹.

Загальноприйнято в науці трудового права називати трудовими правовідносини тільки ті, що виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору. Тому більшість науковців, характеризуючи трудові правовідносини, ведуть мову тільки про вищезгадані правовідносини, вказуючи на їх поняття, ознаки та властивості й залишаючи без уваги інші трудові правовідносини. Так, ще М.Г. Александров, розробивши теорію єдиного тривалого трудового правовідношення, виділив такі його ознаки: а) непоодинокий характер праці; б) робочий час як зміст обов'язку працівника; в) тривалий характер; г) авторитарний характер, що знаходить свій прояв у дисципліні праці². Поступово зусиллями науковців сформувалися ознаки трудового правовідношення, що дозволяють відрізнити його від інших відносин, пов'язаних з працею:

- фізична особа включається до складу працівників підприємства, установи, організації;
- робота виконується особисто, і працівник не вправі передоручити її нікому іншому;
- робота виконується по певній професії, спеціальності, кваліфікації, посаді;
- працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- працівник виконує норму праці;
- оплата праці провадиться за заздалегідь установленими нормами й розцінками;
- умови оплати праці встановлюються локальними актами на основі законодавства, а не тільки угодою сторін³.

¹ Жернаков В.В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві / В.В. Жернаков // Проблеми законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 136.

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – С. 20 – 57.

³ Жернаков В.В. Указ праця. – С. 137.

Вважається, які вказані ознаки дозволяють виокремити правовідносини, що виникають між працівником і роботодавцем в результаті укладення трудового договору, з-поміж інших трудових правовідносин.

У трудових правовідносинах також умовно виділяють організаційно-трудовий, майновий (відплатний) і особистісний елементи.

Організаційно-трудовий елемент проявляється у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці.

Майновий (відплатний) елемент полягає:

- в оплаті праці працівника за встановленими нормами, розцінками, матеріальними способами стимулювання праці;
- в обов'язку працівника ефективно використовувати засоби виробництва, надані працівникові для виконання його трудової функції;
- в обов'язку дбайливо ставитися до майна власника та відповідальності (у тому числі матеріальної) за невиконання цього обов'язку;
- у компенсації використаного в процесі праці працівником інструмента, захисних засобів, спецодягу.

Водночас майновий елемент не означає, що здатність до праці, а точніше в даному випадку не просто здатність до праці, а здатність до конкретної роботи, сама праця чи робота, або робоча сила можуть бути товаром. Здатність до праці, як і здатність до роботи, – невіддільні від людини, надати їм властивостей товару неможливо.

Особистісний елемент трудового правовідношення виявляється у:

- виконанні працівником дорученої роботи особисто, коли він не в праві передоручити її виконання нікому іншому (ст. 30 КЗпП);
- у персональній відповідальності працівника за доручену роботу;
- у регулюванні в процесі трудової діяльності міжособистісних відносин;
- в обов'язку працівника утримуватися від дій, що заважають іншим працівникам виконувати їх обов'язки, поводитися гідно, дотримувати правил співіснування (п. 11 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку від 20.07.1984 р.);
- у можливості звільнення окремих категорій осіб, для яких виховання є одним з основних елементів змісту трудової функції, за аморальний проступок.

Крім того, особистісний елемент у трудовому правовідношенні проявляється у праві працівника на трудову честь і гідність, трудовому престижі, авторитеті, діловій репутації¹.

Визначення ж правовідносин, які виникають між працівником і роботодавцем, у науковій літературі різноманітні. Усі вони базуються на відповідній науковій концепції й заслуговують на увагу. Так, С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко вказують, що трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором².

На думку В.В. Жернаков, трудове правовідношення – це двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, зміст якого полягає в сукупності суб'єктивних прав та обов'язків по виконанню працівником за винагороду роботи з певної професії, спеціальності, кваліфікації, посаді з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а з боку роботодавця – по створенню належних умов для її виконання й оплаті праці³.

Трудові правовідносини мають свою структуру, яка складається з наступних елементів: 1) суб'єктів правовідносин; 2) об'єкта правовідносин; 3) змісту правовідносин.

Об'єктом правовідносин є матеріальні та нематеріальні блага, з приводу яких суб'єкти вступають у правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і суб'єктивні юридичні обов'язки. Тому об'єктом трудових правовідносин виступає результат трудової діяльності, різні соціально-економічні блага, що задовольняють вимоги працівника й роботодавця. В охоронних правовідносинах (до цієї групи належать правовідносини матеріальної відповідальності працівників і роботодавців щодо розгляду трудових спорів) об'єктом є охорона матеріального інтересу та трудових прав.

Щодо поняття «суб'єкт трудових правовідносин», то воно, беззаперечно, пов'язане із поняттям «суб'єкт трудового права». Якщо останнім є потенційний учасник трудових правовідносин, який наділений трудовою правосуб'єктністю, то суб'єктом трудових правовідно-

¹ Трудове право: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1194092043315/pravo/trudovi_pravovidosnini_osnova_predmeta_trudovogo_prava#303

² Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 173 – 174.

³ Жернаков В.В. Указ. праця. – С. 137.

син є фактичний учасник трудових правовідносин, який наділений колом суб'єктивних трудових прав і обов'язків. Поняття «суб'єкт трудового права» ширше від «суб'єкта трудових правовідносин», оскільки потенційних учасників трудових відносин значно більше, ніж фактичних. Однак теоретики часом ототожнюють поняття «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин». Зокрема, на думку М. Матузова, поняття «суб'єкти права» і «суб'єкти правовідносин» загалом рівнозначні, хоча і містять деякі відмінності. По-перше, конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин; по-друге, новонароджені, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єктами права, не є суб'єктами більшості правовідносин; по-третє, правовідносини – не єдина форма реалізації права¹.

З огляду на те, що «ядром» або основними серед трудових правовідносин є правовідносини, що виникають у результаті укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, можна поділити суб'єктів трудових правовідносин на дві групи: головні та другорядні. Головні – це такі суб'єкти, які відіграють у трудових правовідносинах провідну роль і забезпечують існування самих трудових правовідносин. Серед головних суб'єктів виокремлюють підгрупи, що також мають особливості правового становища. Першу підгрупу становлять так звані обов'язкові суб'єкти: роботодавці та працівники. Без їх участі трудові правовідносини взагалі не виникають. Головних суб'єктів другої підгрупи називають допоміжними, їх специфіка полягає в тому, що, незалежно від наявності конкретних трудових правовідносин, такі суб'єкти існують, оскільки утворюються державою і покликані сприяти функціонуванню трудових правовідносин. Сюди можна віднести органи нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості. Третю підгрупу головних суб'єктів трудових правовідносин можна назвати факультативними, тому що їхня участь у трудових правовідносинах хоч і важлива, але не завжди обов'язкова та не є постійною. До таких суб'єктів належать профспілкові або інші органи, уповноважені представляти найманих працівників у трудових правовідносинах.

Другорядними суб'єктами трудових правовідносин можуть бути такі учасники, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо виникає потреба або ж їхня участь тимчасова, після чого вони припиняють своє існування. До цієї групи належать постійно існуючі суб'єкти: комісії з трудових спорів, Національна рада соціального партнерства, профспілкові об'єднання, а також суб'єкти, що можуть

¹ Основи трудового права : навч. посіб. – К., 2003. – С. 92.

з'являтися епізодично: робочі комісії для ведення колективних переговорів, органи, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти), страйкові комітети, кваліфікаційні й атестаційні комісії та ін.¹

Зміст трудових правовідносин становлять права й обов'язки їх сторін. Тому не потрібно плутати, зокрема, зміст правовідносин, що виникає між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору і зміст трудового договору, який становлять його умови. Зміст трудового договору і зміст трудового правовідношення – різні поняття. Наприклад, змістом правовідносин, пов'язаних із матеріальною відповідальністю працівників і роботодавців, є права та обов'язки його учасників по відшкодуванню завданої шкоди.

Кожне із трудових правовідносин виникає, змінюється та припиняється на підставі певних життєвих обставин, з якими законодавство пов'язує зазначені наслідки, тобто на підставі юридичних фактів. Так, правовідносини з працевлаштування, а конкретніше, між особою, яка шукає роботу, та відповідним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, виникають на підставі звернення першої до другої із заявою про сприяння у влаштуванні на роботу; правовідносини по розгляду індивідуальних трудових спорів виникають на підставі звернення працівника до КТС чи до суду по вирішенню трудового спору.

Що стосується класифікації трудових правовідносин, то, як вже наголошувалося (див. детальніше в §1 розділу I), у науці трудового права по-різному класифікують правовідносини у сфері трудового права. Так, одна група вчених наголошує, що до них належать трудові та тісно з ними пов'язані правовідносини, які класифікують на ті, що передують трудовим, ті, що їх супроводжують, і ті, що впливають із трудових²; друга – веде мову про власне трудові та трудові правовідносини³; третя – наголошує на класифікації трудових правовідносин на основні, доповнюючі та супутні⁴. Залежно від суб'єктного складу трудові правовідносини поділяють на індивідуальні та колективні.

¹ Кельман Л. Суб'єкти трудових правовідносин / Л. Кельман // Право України. – 2011. – № 2. – С. 236.

² Прилишко С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 11.

³ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – С. 59 – 62.

⁴ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М., 1999. – С. 127 – 132.

5.2. Трудові правовідносини між працівником і роботодавцем: зміст, підстави виникнення, зміни та припинення

З моменту укладення трудового договору з роботодавцем особа набуває статусу працівника. Працівник – не суб'єкт права, а суб'єкт правовідносин, оскільки є фактичним учасником трудових відносин і наділяється колом суб'єктивних прав і обов'язків.

Статус працівника особа може отримати по досягненню нею 16-річного віку. Так, відповідно до ст. 188 КЗпПУ, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Це загальний вік, з якого допускається прийняття на роботу. Але, законодавець допускає як уже мовилося, прийняття на роботу й осіб молодших за 16 р. Зокрема, ч.2 ст. 188 КЗпПУ наголошується, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. А відповідно до ч.3 вказаної статті для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Умовами виникнення трудових правовідносин у науці трудового права, як і в загальній теорії права, називають: 1) наявність у суб'єктів трудової правосуб'єктності (про трудову правосуб'єктність див. детальніше в § 2 розділу 4); 2) наявність правової норми; 3) наявність юридичного факту.

Стосовно першої умови, нагадаємо: щодо трудової правосуб'єктності працівників виділяють такі два критерії, як віковий, про який мова йшла вище, та вольовий. Трудова ж правосуб'єктність розглядається як фізична і психічна здатність до праці (конкретніше – до роботи). На трудову дієздатність впливають такі чинники, як вік, стать, стан здоров'я, громадянство, судимість.

Відносно трудової правосуб'єктності роботодавця, зазначимо, що зміст і межі його трудової правосуб'єктності в науці трудового права та у трудовому законодавстві розвивалися від конкретного набору критеріїв, таких як: господарський план підприємства, фонд заробітної плати, штатний розпис, ліміту по праці та інших атрибутах централізованого регулювання економікою, до узагальнюючих критеріїв. При розробці таких узагальнюючих критеріїв трудової правосуб'єктності в теорії трудового права був визначений розумний і раціональний підхід,

цінність якого очевидна і сьогодні. Відповідно до нього трудова правосуб'єктність підприємства, установи, організації повинна бути погоджена з трудовою правосуб'єктністю громадян. При цьому обсяг трудової правосуб'єктності підприємств не міг бути менше того комплексу прав і обов'язків, що забезпечив би громадянам можливість реалізувати їхнє право на працю, їхню трудову правоздатність¹. Звідси випливає висновок: визнаючи те чи інше підприємство суб'єктом трудового права, держава, як мінімум, наділяє його правами, необхідними для того, щоб воно могло виступати як суб'єкт трудового правовідношення².

У зв'язку з цим у літературі з трудового права до змісту трудової правосуб'єктності включають: право формування колективу працівників, самостійного прийняття і звільнення з роботи, а також управління працею (організаційна ознака); право мати фонд оплати праці і ним розпоряджатися (майнова ознака)³.

Деякі науковці доповнюють цей перелік. Наприклад, О.Н. Бухаловский виділяє оперативний критерій, пов'язаний із правом відкрити рахунок у банку. Але цей критерій більше стосується цивільної правосуб'єктності юридичних осіб і не може бути визнаний як критерій трудової правосуб'єктності роботодавця. Роботодавцем може виступати і громадянин (фізична особа), що не має рахунка в банку. Тому запропонований критерій не носить узагальнюючого характеру. Автори підручника "Трудове право" за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої як елемент трудової правосуб'єктності роботодавця (власника підприємства) називають також і здатність його нести відповідальність по зобов'язаннях, що випливає з факту участі в трудових і інших відносинах, врегульованих трудовим правом⁴.

Щодо моменту виникнення трудової правосуб'єктності у роботодавця, то у сучасних підручниках трудового права момент виникнення трудової правосуб'єктності, як правило, зводять до моменту державної реєстрації. Разом з тим, сама по собі державна реєстрація юридичних осіб визначає їх правосуб'єктність у цивільному обігу. Цивільна правосуб'єктність є умовою, передумовою для виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця. Остання виникає з моменту

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М., 1948. – С.158, 204.

² Хрусталеv Б.Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права / Б.Ф. Хрусталеv. – М., 1998. – С. 37 – 38.

³ Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. – М., 2002. – С.63-64.

⁴ Трудове право України / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої – К. : Знання, 2000. – С.103-105.

офіційної реєстрації роботодавця як платника обов'язкових страхових внесків за найманих працівників у позабюджетні фонди (Пенсійний фонд, Фонд соціального страхування та ін.).

На підставі викладеного можна виділити ознаки роботодавця, тобто його властивості, необхідні й одночасно достатні для того, щоб особа (організація, фізична особа) могла визнаватися суб'єктом трудового права – роботодавцем. До таких належать: використання найманої праці на підставі трудового договору (контракту) (ця ознака охоплює і організаційний і майновий критерій трудової правосуб'єктності роботодавця); реєстрація як платника обов'язкових страхових внесків до фондів.

Другою умовою виникнення трудових правовідносин є наявність правової норми. Взаємозв'язок норми права і правовідносин виражається ось у чому. Правовідносини виникають і функціонують на підставі норми права, адже незалежно від волі учасників фактичних відносин, коли ці відносини урегульовані правом, коли є відповідна правова норма, то фактичні відносини з моменту їх створення стають правовими. Як правило, правовідносини: а) виникають, припиняються або змінюються на підставі норм (повна детермінованість, тобто причинна обумовленість правовідносин нормами права); б) допускаються нормами права (часткова детермінованість, тобто причинна обумовленість правовідносин нормами права). В останньому випадку зміст правовідносин визначається незалежними від правових норм «детермінантами», насамперед договором суб'єктів майбутніх відносин.

Правовідносини є формою реалізації норм права, впровадження її в життя, нормою права в дії. За характером зв'язку між нормою права і правовідносинами можна судити про дійсну реалізацію прагнень, домагань людей. Точніше, за самим фактом виникнення або невиникнення правових відносин можна судити, чи відповідають правила, визначені нормою права, їхнім інтересам. Якщо норма права суперечить їх домаганням, люди не встановлюватимуть правові відносини відповідно до неї. З встановленням правових відносин їх сторонами реалізація права не закінчується, а тільки починається.

Норма права і правовідносини – неодмінні складові елементи механізму правового регулювання.

Норма права містить у собі модель фактичних відносин та їх форми – правовідносини.

Якщо звернутися до аналізу структури норми права, то можна побачити, що гіпотеза вказує на умови виникнення правовідносин,

диспозиція – на права і обов’язки, а санкція – на можливі наслідки недодержання норми і правовідносин, що виникають на її підставі¹.

Нарешті, *третьою умовою* виникнення трудових правовідносин є наявність юридичного факту, з яким чинне законодавство пов’язує виникнення правових наслідків. Розглянемо детальніше підстави виникнення, зміни та припинення правовідносин, що виникають між працівником і роботодавцем.

Юридичний факт – це життєва обставина, з якою норми права пов’язують виникнення, зміну або припинення правовідносин. За наявності норм права без юридичного факту правовідносини неможливі. Юридичний факт – передумова правовідносин.

Юридичні факти класифікуються за різними підставами:

1) за юридичними наслідками вони поділяються на:

а) правоутворюючі – юридичні факти, з якими норми права пов’язують виникнення правовідносин;

б) правозмінюючі – юридичні факти, з якими норми права пов’язують зміну правовідносин;

в) правоприпиняючі – юридичні факти, з якими норми права пов’язують припинення правовідносин;

2) за вольовою ознакою юридичні факти поділяються на:

а) дії – вольова поведінка суб’єктів права, з якою пов’язані виникнення, зміна та припинення правовідносин. У свою чергу дії класифікуються на правомірні та неправомірні. Правомірними є ті дії, що відповідають вимогам норм права, а неправомірними – ті, що не відповідають (правопорушення). До правомірних дій належать юридичні акти та юридичні вчинки. Юридичні факти – дії, пов’язані зі вступом особи в конкретні правовідносини з наміром досягти певного юридичного результату. Юридичні вчинки – дії, що не пов’язані зі вступом особи в конкретні правовідносини і незалежно від їх наміру спричиняють юридичні наслідки.

Неправомірні дії – злочини і проступки. Злочини – передбачені законом суспільно небезпечні винні діяння (дії або бездіяльність), що спричиняють за чинним законодавством кримінальну відповідальність. Злочин відрізняється від проступку більшим ступенем суспільної небезпечності. Проступки – один із видів правопорушень, який полягає у винній дії або бездіяльності, що спричиняють за чинним законодавством, дисциплінарну чи адміністративну відповідальність;

¹ Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / О.Ф. Скакун; пер. з рос. – Харків : Консум, 2008. – С. 350 – 351.

б) події – юридичні факти, що виникають, змінюються і припиняються поза волею людей. У свою чергу події класифікуються на абсолютні та відносні;

в) обставини – складні юридичні факти, які охоплюють своїм змістом дії та події;

3) за складом юридичні факти поділяють на:

а) прості юридичні факти – це, коли для виникнення наслідків, передбачених правовою нормою, достатньо одного юридичного факту;

б) складні (фактичні склади) – це сукупність юридичних фактів, необхідних для настання правових наслідків, передбачених нормою права.

Фактичні склади бувають також прості та складні. Прості – включають факти, що належать до тієї ж самої галузі законодавства, складні – включають факти, що належать до різних галузей законодавства¹.

Що стосується трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, то основною, переважною підставою їх виникнення є трудовий договір. Навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами.

Поки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини відсутні. Але вже сама процедура укладення трудового договору є процесом виникнення трудових правовідносин (наприклад, ч. 2 ст. 232 КЗпП).

Трудовий договір – єдиний договір у всій системі галузей права, коли один суб'єкт внаслідок укладення договору підпадає під владу іншого. Саме в цьому проявляється «хазяйська» влада власника засобів виробництва, яка організована у формі піраміди і здійснюється директорами, начальниками, контролерами, майстрами тощо. Підтримання на певному рівні функції підкорення стає однією з важливих функцій усього процесу виробництва.

Трудові відносини, що виникають на підставі трудового договору, існують також у часі. Однак у ряді випадків, крім трудового договору, трудові правовідносини виникають із фактичних складів, до яких можна віднести призначення державних службовців на посади, пов'язані зі здійсненням владних або розпорядчих повноважень; обрання на

¹ Скакун О.Ф. Указ. праця. – С. 368 – 372.

виборні посади; направлення на роботу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів.

Саме сукупність цих фактів, необхідних для виникнення трудових правовідносин, у поєднанні з трудовим договором і створює фактичний склад.

Виникнення кожного конкретного правовідношення за посадою, що пов'язана з виконанням владних і розпорядчих повноважень, визначається порядком формування державного органу і способом комплектування його особистого складу.

Особливість правового становища органів державної влади й управління, що мають своїми повноваженнями виконання державних функцій, зумовлює й особливий характер трудових правовідносин громадян, які поступають на державну службу. Особа, що представлена до призначення, не може приступити до виконання обов'язків за посадою до видання цього акта. Акт призначення на посаду разом з попереднім погодженням про заміщення посади створює фактичний склад з юридично неоднорідних актів. Але навіть при послідовному здійсненні всіх передбачених законом актів завершальною ланкою цих юридичних актів є трудовий договір.

Наприклад, ст.25 нового Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011 р., № 4050-VI, який набере чинності згодом, передбачений порядок призначення на посади державної служби, зокрема, рішення про призначення приймається:

1) на посаду державної служби групи I - суб'єктом призначення, визначеним Конституцією та законами України у порядку, передбаченому Конституцією України, цим та іншими законами України;

2) на посаду державної служби груп II, III, IV і V – керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за результатами конкурсу не пізніше 30 календарних днів після оприлюднення інформації про його переможця на підставі протоколу засідання конкурсної комісії, якщо інше не передбачено законом.

У разі проведення спеціальної перевірки, відповідно до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається після проведення такої перевірки у межах визначеного строку.

Служба персоналу в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті у день призначення особи на посаду державної служби зобов'язана організувати складення присяги державним службовцем, який вперше вступає на державну службу, озна-

йомити його під розписку з правилами внутрішнього службового розпорядку та посадовою інструкцією.

Обрання на виборну посаду становить собою найбільш демократичний порядок заміщення посад у різних державних органах. Особи, обрані на певні посади, у своїй діяльності, як правило, підконтрольні органам, що їх обрали, і повинні періодично перед ними звітувати. Обрання проводиться на певний строк, що встановлюється для відповідної посади законом або іншим нормативним актом.

Обрання на посаду також становить собою фактичний склад з юридично неоднорідних актів. Перед обранням на виборну посаду з кандидатом проводиться бесіда і досягається згода на заняття цієї посади, в окремих випадках від кандидата вимагається згода на участь у виборах у формі письмової заяви.

Особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс, який дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів. При конкурсі право підбору працівників належить не керівнику підприємства, а колективному органу, який таємним голосуванням вирішує питання, хто з претендентів на посаду найбільш відповідає вимогам цієї посади¹.

Глава 2 нового Закону України «Про державну службу» присвячена порядку проведення конкурсу на зайняття вакантних посад. Так, відповідно до ст.20 даного Закону, конкурс на зайняття вакантних посад державної служби груп II, III, IV і V проводить утворена керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті конкурсна комісія у складі не менше п'яти осіб.

До складу конкурсної комісії можуть включатися державні службовці, у тому числі з інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим або їх апарату, а також експерти з числа фахівців у відповідній сфері.

Конкурс передбачає складення іспиту (тестування) особою, яка претендує на зайняття посади державної служби, та проведення співбесіди з нею.

Керівник державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті затверджує програму іспиту (тести) один раз на два роки.

¹ Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691/38/>

Типовий порядок проведення конкурсу затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби.

Інформація про вакантні посади державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті оприлюднюється ними відповідно до закону і Типового порядку проведення конкурсу. Оголошення про проведення конкурсу оприлюднюється суб'єктом призначення відповідно до закону і Типового порядку проведення конкурсу. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає в установленому порядку до конкурсної комісії такі документи:

1) заяву про участь у конкурсі з наданням згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» та на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;

2) копію документа про вищу освіту;

3) особову картку встановленого зразка та фотографії розміром і в кількості, визначених Типовим порядком проведення конкурсу;

4) декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру згідно із Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»;

5) копію трудової книжки.

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, перед його проведенням пред'являє паспорт громадянина України службі персоналу відповідного державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату.

Забороняється вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади державної служби інші документи, але особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, має право додати до заяви про участь у конкурсі додаткові документи.

Конкурс є також основною формою заміщення науково-педагогічних посад згідно зі ст. 48 Закону України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. Відповідно до вказаної статті на посади науково-педагогічних працівників обираються за конкурсом, як правило особи, які мають наукові ступені та вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури. Порядок проведення конкурсу визначає Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 24.12. 2002 р., обов'язкове для всіх державних вищих навчальних закладів України незалежно від відомчого підпорядкування.

Досить складні підстави виникнення трудових правовідносин встановлено для керівників обласних державних адміністрацій, що є органами державної виконавчої влади. Відповідно до Указу Президента України від 21.08.1995 р. затверджено Положення про обласні, Київську, Севастопольську міські державні адміністрації. Відповідно до п. 7 даного Положення, голова адміністрації призначається Президентом України з особи, яка обрана головою відповідної Ради. У даному випадку поєднуються два складних юридичних факти: вибори на посаду голови відповідної Ради й акт адміністративного призначення обраної особи головою державної адміністрації. Заступники голови державної адміністрації призначаються актами Президента України за поданням голови адміністрації.

Досить поширеною раніше підставою виникнення трудових правовідносин визнавався акт персонального розподілу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів та укладення з ними трудового договору. На сьогоднішній день фактичний склад утворює направлення на роботу та укладення трудового договору з молодими спеціалістами по закінченню ними вищих навчальних закладів, якщо вони навчалися на державному замовленні. Порядок працевлаштування випускників, які навчалися за державним замовленням, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. №992.

Фактичні склади, що є підставами виникнення трудових правовідносин, такі: направлення на роботу в рахунок квоти і укладення на підставі такого направлення трудового договору; у разі укладення трудового договору на підставі рішення суду; забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю¹.

Отже, підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір (контракт). Проте в деяких випадках цього договору недостатньо, і трудові відносини виникають при наявності кількох юридичних фактів, сукупність яких називається «фактичний склад». Існування подібних складів зумовлене специфікою роботи окремих категорій працівників. Сюди можна віднести акти обрання, призначення, конкурсу, направлення на роботу та ін.

Юридичні факти є також підставою для зміни трудових правовідносин. Остання має місце тоді, коли змінюються умови трудового договору. Зміна умов трудового договору, а конкретніше – місця робо-

¹ Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С. 188 – 191.

ти чи трудової функції працівника або одночасно і те й інше має місце при переведенні. Така зміна умов трудового договору вимагає згоди працівника. Разом з тим трудовим законодавством передбачена можливість перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Припинення трудових правовідносин пов'язане з юридичним фактом припинення трудового договору, яке відбувається лише за тих підстав, що передбачені законом. Залежно від того, хто із суб'єктів трудових правовідносин проявляє ініціативу, підставами припинення цих правовідносин можуть бути: а) згода сторін; б) волевиявлення працівника; в) волевиявлення роботодавця; г) волевиявлення органу (або сторони), що не є учасником даних правовідносин, у таких випадках: призов на військову службу, винесення щодо працівника вироку суду, що вступив у законну силу, вимога профспілкового органу у передбачених законом випадках, вимога батьків неповнолітнього працівника та ін.

Зміст правовідносин між працівником і роботодавцем становлять права та обов'язки, якими наділяються суб'єкти вазаних правовідносин. Так, працівники мають право:

- 1) на безпечні й здорові умови праці;
- 2) на відпочинок;
- 3) на заробітну плату, не нижче встановленого державою рівня;
- 4) на матеріальну допомогу в разі безробіття;
- 5) на компенсації, визначені трудовим законодавством (зокрема, на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість; на відшкодування витрат та інші компенсації, пов'язані зі службовим відрядженням та ін.);
- 6) на вихідну допомогу при припиненні трудового договору з підстав, визначених трудовим законодавством (ст. 44 КЗпП України);
- 7) на реалізацію своєї здатності до продуктивної праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором і угодою сторін (право на сумісництво, ч.2 ст. 21 КЗпП України);
- 8) об'єднання у професійні спілки;
- 9) на участь в управлінні підприємством, установою, організацією;

- 10) на страйк;
- 11) на звернення до суду за захистом своїх трудових прав;
- 12) на соціальне страхування та ін.

Основними обов'язками працівника є:

а) сумлінне особисте виконання своїх обов'язків за трудовим договором;

б) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;

в) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;

г) дотримання норм з охорони праці (сюди включаються обов'язки, визначені ст. 159 КЗпП України, зокрема, працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами колективного та індивідуального захисту; додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установ, організації; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу;

г) дбайливе ставлення до майна роботодавця;

д) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;

е) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків та ін.

Система трудових прав працівника забезпечується рядом юридичних гарантій. Відповідно під юридичними гарантіями трудових прав працівника слід розуміти встановлені законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення цих прав.

За змістом і способом всі гарантії трудових прав працівників можна поділити на матеріально-правові та процесуально-правові, а за цільовим призначенням – на гарантії реалізації та гарантії охорони трудових прав. Прикладом матеріально-правових гарантій реалізації трудових прав є положення статей 40 та 41 КЗпП України, які встановлюють вичерпний перелік підстав звільнення працівників з ініціативи роботодавця. До матеріально-правових гарантій охорони трудових

прав відносять такі норми, як ст. 31 КЗпП України, що забороняє вимагати від працівника виконання роботи, що не обумовлена трудовим договором; ч.3 ст. 40 КЗпП, що забороняє звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення внаслідок нез'явлення на роботу протягом більш чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), а також у період перебування у відпустці. Універсальною процесуальною гарантією охорони трудових прав є право кожного працівника на судовий захист своїх прав (ст. 55 Конституції України).

Стосовно прав і обов'язків роботодавця, то основними його правами є:

- 1) на добір працівників;
- 2) на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;
- 3) вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна;
- 4) на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних договорів, угод;
- 5) заохочувати працівників за результатами праці;
- 6) застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;
- 7) на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;
- 8) приймати локальні нормативні акти;
- 9) на створення організацій роботодавців.

Основними обов'язками роботодавця є:

- а) шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника;
- б) дотримуватися вимог трудового законодавства;
- в) роз'яснити працівникові його права й обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права та пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

г) до початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

г) до початку роботи за укладеним трудовим договором визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

д) до початку роботи ознайомити працівників з правилами техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

е) здійснювати постійний контроль за дотриманням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці;

є) організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці;

ж) створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці;

з) своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені нормативно-правовими актами, угодами, колективними і трудовими договорами;

и) в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, визначені ст. 116 КЗпП України, а у разі звільнення працівника з власної ініціативи видати йому копію наказу про звільнення (ст. 47 КЗпП);

і) видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати;

ї) у випадках, передбачених законодавством, організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України);

й) сприяти створенню передбачених нормативно-правовими актами, колективними угодами і договорами умов для здійснення своїх повноважень органам трудового колективу, профспілкам;

к) забезпечити на вимогу другої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору;

л) надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов угод, колективного договору та ін.

5.3. Правовідносини по забезпеченню зайнятості й працевлаштуванню

Правовідносини по забезпеченню зайнятості й працевлаштуванню складаються з трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: 1) між територіальним органом центрального органу

виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та особою, що здійснює пошук роботи; 2) між територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції та організацією (роботодавцем); в) між особою та організацією (роботодавцем), куди вона направлена на роботу територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

Щодо правовідносин, що виникають між територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та громадянином, зацікавленим в отриманні роботи, то підставою їх виникнення є звернення особи із заявою про допомогу у пошуках роботи. Так, відповідно до ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, № 5067-VI, зареєстровані безробітні мають право на безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру. У свою чергу одним із основних завдань територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції є відповідно до ст.22 даного Закону сприяння громадянам у підборі підходящої роботи.

Зміст вказаних правовідносин полягає у правах та обов'язках особи, що звертається до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції та відповідних правах та обов'язках останньої по пошуках роботи для особи, що звернулась.

Так, громадяни, зареєстровані як безробітні відповідно до ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення» мають право на: 1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції: послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії); інформації про свої права та обов'язки як безробітного; відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі; 2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціаль-

ні послуги відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та «Про зайнятість населення»; 3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах; 4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Зареєстровані безробітні зобов'язані: 1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у вжитті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців; 2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний, у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів; 3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення; 4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації.

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про зайнятість населення», територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції: 1) ведуть облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; 2) здійснюють реєстрацію безробітних, ведуть облік наданих їм послуг; 3) організують професійне навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 4) організують роботу з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; 5) інформують населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття та ін.

Дані правовідносини припиняються як за власної ініціативи особи, яка звернулась до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за допомогою у пошуках роботи, так і у випадках, визначених законодавством, зокрема, ст. 45 Закону України «Про зайнятість населення».

Правовідносини між територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та роботодавцем. Відповідно до ст. 22 Закону України «Про зайнятість населення», основним завданням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, є, зокрема, надання роботодавцям послуг з добору працівників. Окрім того, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальні органи відповідно до покладених на них завдань: здійснюють в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям; взаємодіють з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць та ін.

У свою чергу, підприємства, установи й організації, незалежно від форми власності, реєструються в місцевих центрах зайнятості за їх місцезнаходженням як платники збору до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Відповідно до ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавці зобов'язані: 1) своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: попит на робочу силу (вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два

місяці до вивільнення; 2) щомісяця подавати цим центрам адміністративні дані в повному обсязі про наявність вільних робочих місць (вакансій), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, та про працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), якщо це не передбачено трудовим договором, або не працюють у зв'язку з простоем виробництва з не залежних від них причин, і в десятиденний строк – про всіх прийнятих працівників у порядку, встановленому законодавством. Несвоєчасна реєстрація або відмова від неї, порушення порядку подання адміністративних даних тягне за собою відповідальність, передбачену законом.

Зміст правовідносин між територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та роботодавцем становлять права та обов'язки вказаних суб'єктів. Деякі із прав та обов'язків зазначених суб'єктів були вищезазначені, але трудовим законодавством передбачені й інші права й обов'язки як роботодавця по забезпеченню працевлаштування осіб, так і територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, щодо посильної допомоги у працевлаштуванні відповідних осіб у таких роботодавців.

Підставою виникнення таких правовідносин є такий юридичний факт, як правовий акт, тобто саме законодавство України та наявність в одного із суб'єктів статусу роботодавця. Підставою ж припинення таких правовідносин є припинення діяльності підприємства, установи чи організації або смерть фізичної особи-роботодавця.

Правовідносини між особою, що шукає роботу і організацією (роботодавцем), куди вона направлена на роботу територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, виникають на підставі отримання направлення від центру зайнятості та пред'явлення такого направлення відповідному роботодавцю. Останнє передує самому працевлаштуванню особи у визначеного роботодавця та виникненню між даною особою та роботодавцем правовідносин, що виникають у результаті укладення трудового договору.

Саме направлення територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у даному випадку значно впливає і на визначення змісту правовідношення, що виникне між особою (працівником у майбутньому) та роботодавцем. Адже у такому направленні

вказується, за якою професією, спеціальністю, кваліфікацією необхідно працевлаштувати особу в зазначеного роботодавця.

Зміст даних правовідносин становлять права й обов'язки особи, яка направлена на роботу територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції й роботодавця.

Підставою припинення такого правовідношення може бути як укладення трудового договору з особою, що направлялась цетром зайнятості на роботу до вказаного роботодавця, так і у зв'язку з відмовою особи працевлаштуватись у роботодавця, до якого її було направлено, чи відмови роботодавця у працевлаштуванні особи, яка направлена територіальним органом державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції.

5.4. Організаційно-управлінські правовідносини

Організаційно-управлінські відносини є складовою частиною предмета трудового права України. Будучи врегульованими нормами трудового права, вони виступають також трудовими правовідносинами, на чому вже наголошувалося. Метою організаційно-управлінських правовідносин є створення та прийняття актів (рішень) по вдосконаленню організації праці, нормативному встановленню та застосуванню діючих умов праці. Саме в них реалізується правовий статус трудових колективів як суб'єктів трудового права, а також профспілок та роботодавців. Тому виникають вони здебільшого у зв'язку з необхідністю обговорення, розробки та прийняття того чи іншого акта рішення, що стосуються організації праці, управління виробництвом, встановлення локальних правових норм чи застосування трудового законодавства. Ініціювання по розробці та прийнятті організаційно-управлінського акту може виходити від будь-якої сторони (зокрема, щодо укладення колективного договору).

Учасниками таких правовідносин є трудові колективи чи професійні спілки, що представляють інтереси своїх членів, роботодавці та державні органи. Тому дані правовідносини можуть виступати у таких суб'єктних різновидах: роботодавець – трудовий колектив; роботодавець – професійна спілка. Тут варто зауважити, що, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р., такий суб'єкт, як трудовий колектив, при веденні соціального діалогу, яким є процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціально-

го діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин відсутній. Адже, на локальному рівні до сторін соціального діалогу належить сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавців, суб'єктами якої є роботодавець та/ або уповноважені представники роботодавця.

Разом з тим, відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Будь-яка зі сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Отже, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» суперечить Закону України «Про колективні договори та угоди». І така суперечність буде тривати аж до прийняття ТК України чи до внесення змін саме до першого із зазначених законів. Адже на сьогодні чинний КЗпП України передбачає, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. А відповідно до статті 245 КЗпП, працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Саме через загальні збори (конференції) трудовий колектив здійснює свої повноваження. Отже, вести мову про те, що трудовий колектив через уповноважені ним органи не може брати участі у веденні соціального діалогу означає дискримінувати права трудових колективів.

Повертаючись до організаційно-управлінських правовідносин, зазначимо, що вони складаються між трудовим колективом і керівником організації, а також між профспілковим органом і керівником організації щодо встановлення умов праці та застосування чинного трудового законодавства. Ці правовідносини сприяють регулюванню процесу організації праці й управлінню виробництвом.

Підставою виникнення організаційно-управлінських правовідносин є звернення до іншої сторони у зв'язку з необхідністю обговорення, розробки чи прийняття локального нормативно-правового акта, який стосується управління виробництвом, організації праці, встановлення локальних правових норм чи застосування чинного трудового законодавства. Ініціатива у розробці й прийнятті локального нормативно-правового акта чи рішення, як правило, належить роботодавцю, але така ініціатива може належати й іншій стороні. Так, ініціатором переговорів, пов'язаних з укладанням колективного договору, зазвичай виступає будь-яка зі сторін соціально-трудових відносин¹.

Організаційно-управлінські відносини можуть виникнути у зв'язку з реалізацією організаційно-управлінських повноважень трудовим колективом чи волевиявленням виборного профспілкового органу організації в межах його повноважень щодо представництва та захисту колективних та індивідуальних прав працівників.

Юридичним фактом припинення організаційно-управлінських відносин може бути прийняття локального правового акта чи його відміна.

До речі, у навчальній літературі з трудового права часто проводиться класифікація організаційно-управлінських правовідносин. Так, на думку В. Толкунової і К. Гусова, існують організаційно-правові правовідносини трьох видів: 1) правовідносини трудового колективу з роботодавцем, його адміністрацією; 2) правовідносини профспілкового органу з роботодавцем, його адміністрацією; 3) соціально-партнерські відносини на вищому рівні, ніж організація².

На думку Л. Сироватської, у сфері трудового права існують як організаційно-управлінські, так і соціально-економічні відносини³.

¹ Грузінова Л.П., Трудове право України: навч. посіб./ Грузінова Л.П., Короткій В.Г. – К.: МАУП, 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1176/>

² Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1999. – С. 123.

³ Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник / Л.А. Сыроватская. – М.: 1995. – С. 90-95.

Зміст організаційно-управлінських правовідносин становлять права й обов'язки суб'єктів даних правовідносин, зокрема, роботодавця, трудового колективу та профспілки, які були досліджені нами відповідно у § 2 розділу 5, § 5 розділу 4 та § 4 розділу 4. Відзначимо тільки, що форми участі трудового колективу та професійних спілок в організаційно-управлінських правовідносинах визначаються залежно від їх повноважень трудовим законодавством. Наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця та профспілкового органу на основі Типових правил (ст. 142 КЗпП); за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу організації можуть бути створені комісії з трудових спорів (ст. 223 КЗпП)¹.

5.5. Правовідносини по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та охорони праці

Як уже зазначалося, забезпечення нешкідливих і безпечних умов праці, дотримання правил і норм з охорони праці є одним з найважливіших обов'язків роботодавця. Так, згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці», роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Правовідносини з нагляду і контролю за охороною праці є триваючими. Вони виникають з часу початку діяльності підприємства, установи, організації і навіть до цього – у сфері попереджувального нагляду на етапі проектування і введення в експлуатацію виробничих об'єктів (ст. 21 вищевказаного Закону). Тривають ці правовідносини до ліквідації підприємства.

Правовідносини з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю виникають у ході реалізації органами з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та законодавства з охорони праці, зокрема своїх повноважень. Їх зміст складають права та обов'язки суб'єктів даних правовідносин, зокрема роботодавця й державних органів та інспекцій.

¹ Грузінова Л.П., Короткій В.Г. Указ. праця. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1176/40/1/1/>

Відповідно до чинного законодавства, державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законами України «Про охорону праці», «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до чинного законодавства, основними завданнями органів державного нагляду є: впровадження в життя законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці, на захист життя й здоров'я працівників під час роботи шляхом виконання наглядових функцій; надання роботодавцям і працівникам технічної, організаційно-методичної та іншої інформації і консультацій щодо найефективніших засобів та заходів, спрямованих на додержання положень законодавства; забезпечення компетентної консультативної й експертної підтримки рішень, що приймаються на державному та інших рівнях, з питань охорони праці, безпечності об'єктів підвищеної небезпеки, профілактики техногенних аварій, пожеж та катастроф.

Посадові особи центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці мають право, зокрема: 1) безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва фізичних осіб, які, відповідно до законодавства, використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції; 2) одержувати від роботодавця та посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення; 3) видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб,

які, відповідно до законодавства, використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки; 4) забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих; 5) притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці та ін.

Окрім нагляду за додержанням законодавства про охорону праці, відповідно до чинного законодавства здійснюється й контроль.

Виділяють такі види контролю: державний, відомчий, регіональний, внутрішній та громадський.

Державний контроль здійснюється державними органами з додержанням законів, нормативних актів, за господарською діяльністю підприємств, установ та організацій згідно з чинним законодавством.

Відомчий контроль здійснюється посадовими особами, повноважними представниками і службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання, підприємства, в установах, організаціях, які належать до сфери управління цього центрального органу виконавчої влади чи створили дане об'єднання підприємств. Міністерства або інші центральні органи виконавчої влади, що уповноважені на управління майном державних підприємств, заснованих на державній власності, здійснюють відомчий контроль за додержанням цими підприємствами вимог законодавства про охорону праці, застосовуючи за необхідності дисциплінарні та інші примусові заходи до порушників законодавства. Посадові особи служб відомчого контролю можуть застосовувати на цих підприємствах права, передбачені для посадових осіб органів державного нагляду, за винятком прав накладання штрафів за адміністративні правопорушення й застосування до підприємств штрафних санкцій.

Регіональний контроль реалізується посадовими особами, повноважними представниками та службами місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування на підприємствах, в устано-

вах, організаціях, розташованих (зареєстрованих) на території відповідного регіону. Завданням органів і служб регіонального контролю є профілактика правопорушень у сфері охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях, розташованих на відповідній території. Головна функція цих органів і служб полягає в забезпеченні контролю за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з цих питань власниками малих підприємств, фірм, фермерських та інших господарств і фізичними особами – підприємцями, які зареєстровані відповідними місцевими органами виконавчої влади і не підпорядковані (не підконтрольні) органам та службам відомчого контролю.

Внутрішній контроль здійснюється в межах підприємства (установи, організації) його (її) власником або уповноваженим ним органом і відповідними службами та посадовими особами цього підприємства (установи, організації)¹.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

5.6. Правовідносини по матеріальній відповідальності сторін трудового договору

У трудовому праві розрізняють матеріальну відповідальність працівників за шкоду, завдану майну підприємства, установи чи організації, та матеріальну відповідальність власника чи уповноваженого ним органу за шкоду, завдану здоров'ю чи майну працівника.

Відповідно до чинного законодавства, підставою виникнення правовідносин з матеріальної відповідальності працівника є пряма дійсна шкода, заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Саме з цього моменту (за наявності підстави та умов матеріальної відповідальності) у працівника виникає обов'язок по відшкодуванню завданої ним шкоди. Припиняються дані правовідносини з моменту відшкодування працівником завданої ним шкоди.

¹ Керб Л.П. Основи охорони праці: навч. посібник / Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/86/6076.html>

Зміст зазначених правовідносин складають права роботодавця та обов'язки працівника по відшкодуванню завданої ним шкоди.

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду заподіяну працівникові, то у науковій літературі її визначають як юридичний обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну протиправними і винними діями у встановленому законом розмірі й порядку. Підставою виникнення даних правовідносин є шкода, завдана працівникові протиправними винними діями роботодавця. Припиняються дані правовідносини виконанням обов'язку роботодавця по відшкодуванню заподіяної працівникові шкоди.

Виділяють такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах. Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну:

- а) незаконним звільненням з роботи;
- б) незаконним переведенням на іншу роботу;
- в) незаконним відстороненням від роботи;
- г) неможливістю вступу на іншу роботу в разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці;
- д) затримкою видачі трудової книжки при звільненні;
- є) затримкою розрахунку при звільненні;
- ж) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні;
- з) незаконною відмовою у прийнятті на роботу;
- к) порчею, знищенням або пропажею особистих речей під час роботи; завданням іншої майнової шкоди майну працівника;
- л) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі;
- м) іншими порушеннями своїх обов'язків у трудовому правовідношенні.

Крім того, потрібно враховувати, що, відповідно до ст. 237-1 КЗпП, роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові порушенням його законних прав. Тому матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру.

На думку Н.Б. Болотіної, матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе: 1) шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення права на працю: при необгрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило

його подальше звільнення з цієї причини; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду¹.

Зміст даних правовідносин становлять право працівника вимагати відшкодування завданої йому протиправними і винними діями роботодавця шкоди та обов'язки власника або уповноваженого ним органу по відшкодуванню останньої.

5.7. Правовідносини по вирішенню трудових спорів

До трудових також належать правовідносини по вирішенню трудових спорів. Ці правовідносини іноді називають процесуально-трудовами або процедурно-трудовами право-відносинами.

Дані правовідносини можуть виникнути між працівником і роботодавцем (індивідуальний трудовий спір) або між працівниками та роботодавцем (колективний трудовий спір).

Суб'єктами правовідносин у зв'язку з вирішенням індивідуальних трудових спорів є учасники спору: працівник і роботодавець, а також органи, уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори. Таким органом є комісія з трудових спорів (КТС), що створюється безпосередньо в організації, де працює понад п'ятнадцять чоловік, і суд. Індивідуальний трудовий спір виникає між працівником і роботодавцем щодо застосування чинного трудового законодавства, колективного договору, а також умов трудового договору. Розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС регулюється КЗпП, а в суді ці спори розглядаються відповідно до норм Цивільного процесуального кодексу України й окремими статтями КЗпП.

Суб'єктами правовідносин у зв'язку з вирішенням колективних трудових спорів є учасники спору: працівники та роботодавець (їх представники), а також спеціально створені для кожного колективного трудового спору органи — примирна комісія та трудовий арбітраж. У вирішенні колективного трудового спору можлива участь і незалежного посередника; усі вони послідовно розглядають трудові спори у по-

¹ Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і донов. – К. : Знання, 2008. – С. 569.

рядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Колективні трудові спори виникають у зв'язку зі встановленням чи зміною умов праці, оплати праці, укладанням, зміною чи виконанням колективних договорів та угод.

Якщо колективний спір виникає під час укладання колективного договору, то учасниками спору виступають ті суб'єкти, між якими цей колективний договір укладається.

Підставою для виникнення правовідносин у зв'язку з вирішенням індивідуальних трудових спорів є звернення зацікавленої сторони (наприклад, працівника в КТС або суд щодо захисту суб'єктивного права працівника).

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову задовольнити колективні вимоги і вирішив питання про незгоду з рішенням роботодавця (його представника) або коли терміни розгляду вимог, передбачені законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця не надійшло.

Для вирішення трудових спорів застосовуються норми матеріального трудового права. Ці правовідносини мають охоронний характер. При зверненні до відповідного юрисдикційного органу у зв'язку з трудовим спором виникають процесуальні відносини з кожною стороною трудового спору. Наприклад, між працівником і роботодавцем щодо поновлення працівника на роботу. Можуть виникнути процесуальні правовідносини і з іншими можливими учасниками трудового спору.

У навчальній літературі з трудового права правовідносини у зв'язку з вирішенням трудових спорів розрізняють залежно від того, нормами якої галузі регулюються процедурно-процесуальні відносини. Зміст і характер процедурно-процесуальних правовідносин, пов'язаних з вирішенням трудових спорів, розрізняють залежно від різновиду спору (індивідуальний чи колективний) та виду органу, що розглядає трудовий спір. Тому виділяють такі види правовідносин у зв'язку з вирішенням трудових спорів: трудові процесуальні правовідносини (спори розглядають КТС, примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж); цивільні процесуальні правовідносини (спір розглядає суд); адміністративно-процесуальні правовідносини (спір розглядає орган вищого рівня).

Правовідносини, пов'язані з вирішенням трудового спору, тривають доти, доки трудовий спір перебуває у провадженні компетентних юрисдикційних органів, включаючи і виконавче провадження.

Правовідносини у зв'язку з вирішенням індивідуального трудового спору припиняються на підставі рішення, яке виносить КТС чи суд. Рішення, що набрало чинності, має обов'язковий характер для сторін.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП).

Підставою для припинення правовідносин у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору є угода, досягнута сторонами колективного трудового спору в процесі його вирішення. Ця угода оформлюється письмово й обов'язкова для сторін спору¹.

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «трудова правовідносина».
2. Розмежуйте поняття «суб'єкти трудових правовідносин» і «суб'єкти трудового права».
3. Охарактеризуйте структуру трудових правовідносин.
4. Що є підставою виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин?
5. Охарактеризуйте правовідносини, що виникають між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору.
6. У чому полягає відмінність трудових правовідносин, що виникають між працівником і роботодавцем у результаті укладення трудового договору, від суміжних, що виникають на підставі договорів цивільного права (підряду, доручення)?
7. Що являє собою трудова правосуб'єктність фізичних осіб і які її критерії? Чи допускається обмеження трудової правосуб'єктності працівників?
8. З яких юридичних актів виникають правовідносини між працівником і роботодавцем? Які фактичні склади є підставою їх виникнення?
9. Що становить зміст правовідносин по матеріальній відповідальності сторін трудового договору?
10. Що є підставою виникнення та припинення правовідносин по вирішенню трудових спорів?
11. Охарактеризуйте організаційно-управлінські правовідносини.

¹ Грузінова Л.П., Короткій В.Г. Указ. праця // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1176/40/1/1/>

Література**Нормативні акти**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р., № 322-VIII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Основна

1. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2010. – 752 с.

2. Трудове право: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.

3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Харків : Консум, 2002. – 528 с.

4. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання, 2000. – 564 с.

5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с. – (Економіка. Фінанси. Право).

Додаткова

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. - М.: Госюриздат, 1948. – С. 4-27.

2. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин / О.Барабаш //Право України. – 1998. – № 3. – С. 64-69.

3. Галиця О. Трудові відносини, їх відмінність від правових відносин інших галузей права / О. Галиця // Юридичний журнал. – 2005. – №9 (39). – С. 39-42.

4. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – С. 6 – 23.

5. Занфірова Т.А. Діалектика необхідності й свободи у трудових правовідносинах / Т.А. Занфірова // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 45. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2009. – С. 296 – 301.

6. Іншин М. Суб'єкти службово-трудових правовідносин: погляд на проблему / М. Іншин // Право України. – 2004. – №3. – С. 78 – 82.

7. Срьоменко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин / В. Срьоменко // Право України. – №11. – С. 96 – 98.

8. Кельман Л. Суб'єкти трудових правовідносин / Л. Кельман // Право України. – 2011. – № 2. – С. 235 – 241.

9. Козуб І. Особливості трудової дієздатності осіб зі зниженою працездатністю / І. Козуб // Право України. – 2010. – № 9. – С. 275 – 280.

10. Козуб І. Г. Трудова правоздатність осіб із зниженою працездатністю / Ірина Козуб // Збірник наукових праць : Держава і право. Вип. 45. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. – С. 349 – 352.

11. Костюк В. Особливості правового регулювання трудової правосуб'єктності у період незалежності Української держави (1991 – 1996 рр.) / В. Костюк // Право України. – 2009. – № 10. – С.48.
12. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності в умовах кодифікації трудового законодавства: проблеми та перспективи / В. Костюк // Право України. – 2009. – № 3. – С. 48.
13. Костюк В. Зміст трудової правосуб'єктності працівників за трудовим законодавством України та проектом трудового кодексу: науково-практичні аспекти / В. Костюк // Право України. – 2010. – № 11. – С. 140 – 146.
14. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця у контексті кодифікації трудового законодавства / В. Костюк // Право України. – 2010. – № 8. – С.95 – 101.
15. Кривов В. Трудові правовідносини на сучасному етапі / В. Кривов // Юридичний журнал. – 2006. – №6. – С.63 – 64.
16. Малюта В. Вітчизняне законодавство про трудові відносини у спорті: його становлення, розвиток, удосконалення / В. Малюта // Право України. – 2000. – № 5. – С. 68 – 71.
17. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. – К., 1984.
18. Мельник К. Юридичний зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів / К. Мельник // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – № 3. – С.52 – 56.
19. Мельник К. Поняття й ознаки трудових правовідносин службовців правоохоронних органів / К. Мельник // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – № 4. – С.74 – 77.
20. Мельник К. До питання трудової правосуб'єктності працівників / К. Мельник // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – № 1. – С.112 – 115.
21. Процевський В. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми / В. Процевський // Право України. – 2004. – № 12. – С. 96 – 101.
22. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів, 1999.
23. Пилипенко П. Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони / П. Пилипенко // Підприємництво, господарство, право. – 2000. – № 9. – С. 45 – 47.
24. Светличний Ю. В. До питання вікового критерію трудової правосуб'єктності працівників / Ю.В. Светличний// Форум права. – 2010. – №4. – С. 798- 803.
25. Солодовик Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин / Л. Солодовик // Право України. – 2000. – № 1. – С. 59 – 63.
26. Солодовик Л. Способи фіксації юридичних фактів у трудовому праві / Л. Солодовик // Право України. – 2002. – № 5. – С. 84 – 89.
27. Смирнов О. В. Содержание трудового правоотношения / О.В. Смирнов // Труды ВЮЗИ. – Т. 56. – М., 1978. – С.97 – 103.
28. Чанишева Г. Колективні трудові відносини за проектом Трудового кодексу України / Г. Чанишева // Право України. – 2009. – № 3. – С.28.

РОЗДІЛ 6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

6.1. Поняття та сутність соціального партнерства

Світовий досвід виробив ефективний засіб досягнення консолідації та соціального миру в суспільстві – це соціальне партнерство на державному, галузевому та виробничому рівнях. Така система передбачає обов'язковий діалог між профспілками, урядом та підприємцями. Це єдина цивілізована альтернатива руйнівним страйкам, які погіршують економічну ситуацію, посилюють розлад у суспільстві.

Соціальне партнерство історично пов'язується з ідеологією і політикою класового компромісу, активними прибічниками якого були, перш за все, соціал-демократи Австрії, ФРН, Швейцарії, Скандинавських країн. Як соціальна реальність воно виникло в XIX ст. і стало пізніше офіційною політикою правлячих партій соціал-демократичної орієнтації.

Вважається, що перші поодинокі випадки спроб ведення та укладення колективних договорів відбулися у Великій Британії ще на початку XIX ст., а в деяких галузях ще раніше. Найчастіше ініціатива виходила від профспілок, хоча в окремих галузях ініціатива була за підприємцями. А встановлення умов праці шляхом переговорів уже в 60-ті роки XIX ст. носило більш масовий характер.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку XIX століття. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до Данського Цивільного кодексу в 1907 р., Швейцарського кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, з процесом виділення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. У Норвегії такий акт було прийнято в 1915 р., у Німеччині – 1918 р., Фінляндії – 1924 р.

Найбільш інтенсивний розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин у західних країнах припадав на 30-ті роки XIX ст. Проте ще з 1919 р. із утворенням МОП почалась інституалізація трудових відносин, нормативний процес і викорінення зловживань та дискримінацій у трудових відносинах.

У доповіді МОП 1936 р. підкреслювалася «зростаюча важливість колективного договору як одного з елементів у соціальній та еко-

номічній структурі сучасного індустріального суспільства», особливо частини індустріальної системи.

Впродовж наступних років МОП було прийнято кілька важливих міжнародних документів у сфері соціального партнерства. Зокрема, у 1949 р. була прийнята Конвенція № 98 «Про права на організацію та ведення колективних переговорів»; у 1981 р. – Конвенція № 154 «Про сприяння колективних переговорів» та відповідна Рекомендація № 163 тощо.

Відзначимо, що на території України, яка належала до Австро-Угорщини, а пізніше до Польщі, Румунії, Угорщини та Чехословаччини, ринкові відносини (підприємництво) і відповідно профспілки розвивались за зразком країн Західної Європи. В частині України, що належала Російській імперії, промисловий розвиток відбувся майже на 100 років пізніше, ніж в її Європейській частині. Відповідним запізнілим чином відставав і розвиток соціально-трудових відносин. І в Російській імперії колективні договори, як форма регулювання умов праці, виникли в період зародження масового профспілкового руху в 1905-1907 рр. Перший з таких договорів було укладено на Харківському паровозобудівному заводі у лютому 1905 р.

З поваленням російського самодержавства в Україні виникли передумови демократизації соціально-трудових відносин, були започатковані перші спроби створення примирних інституцій для вирішення трудових конфліктів між підприємцями та найманими працівниками.

При Центральній раді було утворено Генеральний секретаріат праці, у програмній декларації якого визначались напрями діяльності, засновані на принципах свободи коаліцій, примирення сторін та забезпечення колективних умов праці. При Генеральному секретаріаті праці, який згодом було перетворено на Міністерство праці, існував департамент взаємовідносин між працею та капіталом, який безпосередньо вирішував конфлікти, що виникли між підприємцями та найманими працівниками в державних та недержавних підприємствах і установах. Регулювання соціально-трудових відносин відбувалося завдяки колективним договором між підприємцями і профспілками.

Після встановлення радянської влади на території України вперше правова регламентація колективних договорів була запроваджена Декретом Ради Народних Комісарів РСФСР від 2 липня 1918 р. «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встано-

влюють ставки заробітної плати та умови праці», тобто ще до утворення МОП. Показовим є і той факт, що на основі колективно-договірної практики були вироблені та внесені відповідні норми до першого КЗпП 1918 р.

Система соціального партнерства почала формуватись в Україні на початку 90-х років у складних умовах переходу економіки від жорсткої командно-планової системи до господарювання на ринкових засадах. І початком формування системи соціального партнерства в Україні можна вважати 1993 р., коли відповідно до Указу Президента від 23 травня була створена Національна рада соціального партнерства – консультативного-дорадчий орган при Президентові України, який фактично став органом соціального партнерства, заснованим на трипартизмі. Того ж року був прийнятий і Закон України «Про договори і угоди», який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

Щодо поняття соціального партнерства, то на Заході соціальне партнерство розглядається як соціологічне та етичне поняття й організаційний принцип, що включає співпрацю соціальних партнерів – сторін колективних трудових відносин.

Деякі з російських вчених під соціальним партнерством розуміють співпрацю між органами державної влади та представниками сторін трудових відносин з метою розвитку економіки, поліпшення умов праці і підвищення життєвого рівня трудящих.

Українські дослідники пропонують розглядати соціальне партнерство в кількох аспектах: 1) як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин; 2) як правовий інститут.

Соціальне партнерство як правовий інститут – це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) та роботодавцями й їхніми представниками, а також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зміст цього соціально-правового інституту складають врегульовані нормами права відносини між головними суб'єктами ринкової економіки – роботодавцями і найманими працівниками, а також профспілками та іншими громадянсь-

кими організаціями, які забезпечують співробітництво та узгодження інтересів шляхом взаємних поступок і компромісів.

Таким чином, соціальне партнерство являє собою спосіб розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин на основі взаємних переговорів між найманими працівниками і роботодавцями за участю і посередництвом держави. Основним способом забезпечення злагоди суб'єктів соціального партнерства є консенсус, який досягається в ході переговорів. Завдання держави – взяти на себе врегулювання конфлікту, який зачіпає загальнонаціональні інтереси і права людини у випадку недосягнення згоди між суб'єктами соціального партнерства.

Саме у такій якості інститут соціального партнерства отримав закріплення в державах, які утворилися на пострадянському просторі зокрема, в Україні та Росії.

У залежності від можливих конфліктів в соціально-трудої сфері соціальне партнерство виконує 2 функції: по-перше, превентивну, яка полягає у створенні механізму припинення можливих конфліктів шляхом виявлення, врахування та узгодження інтересів роботодавців і працівників; по-друге, функцію вирішення вже існуючих протиріч (конфліктів) між сторонами. Перша функція реалізується в практиці укладення колективних договорів, угод. На реалізацію другої функції направлений ряд нормативних актів, зокрема ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», який містить механізм реалізації, здійснення примирних процедур.

Сучасне соціальне партнерство в Україні засноване на таких принципах:

1. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцем і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативних договорів та колективно-правових актів, консультації при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

2. Принцип дотримання норм законодавства передбачає дотримання сторонами колективних договорів і угод з метою недопущення визнання недійсним укладеного ними правового акта або окремих його положень і відповідальності за невиконання або неналежне виконання договірних зобов'язань.

3. Принцип повноважності представників сторін означає володіння ними прав, необхідних для ведення переговорів, укладення і підписання колективних договорів або відповідних угод.

4. Рівноправність (рівність) сторін і добровільність прийняття зобов'язань є загальними принципами укладення договорів і угод й тому поширюється на процедуру ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод.

5. Принцип свободи вибору й обговорення питань, які складають зміст колективних договорів і угод, формально означає можливість для сторін вільно визначати зміст договору чи угоди, не порушувати обов'язкові імперативні норми законів й інших нормативних актів. Тобто зміст договорів і угод, який вільно визначений сторонами, повинен бути при цьому правомірним.

6. Реальність забезпечення прийнятих зобов'язань – принцип, дотримання якого особливо актуальне на даній стадії розвитку нашої економіки. Нереальні, декларативні й абстрактні умови колективних договорів і угод не принесуть ніякої користі, а їх матеріальні умови повинні бути економічно обґрунтованими і виконуватись.

7. Принцип систематичності контролю і невідворотності відповідальності сприяє виконанню колективних договорів й угод належним чином і в повній відповідності до їх змісту.

8. Принцип захисту особистих і спеціальних інтересів працівників на всіх рівнях: загальнодержавному, галузевому, регіональному, локальному (виробничому).

На сьогодні у світовій практиці відомі дві моделі соціального партнерства – біпартизм і трипартизм.

Перша – це двостороннє співробітництво між об'єднаннями роботодавців її організаціями працівників. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин незначна, практикується двостороннє співробітництво (наприклад, у Великобританії, Канаді, США). Держава виступає в такій моделі як арбітр або посередник при виникненні соціальних конфліктів.

Найбільш поширений трипартизм – тристороннє співробітництво (Франція, ФРН, Швеція, Австрія), за якою держава відіграє активну роль як соціальний партнер.

Щодо механізму соціального партнерства, то за сучасних умов основними його елементами є:

1) процедура узгодження і консультацій при визначенні основних напрямків соціально-економічної політики та прийняття державних рішень у соціально-економічній сфері;

2) встановлення умов праці в порядку колективно-договірного регулювання;

- 3) участь працівників в управлінні підприємством, яке проявляється в прийнятті управлінських рішень;
- 4) проведення переговорів повноважними представниками сторін з метою врегулювання відповідних проблем на виробництві;
- 5) вирішення колективно-трудоових спорів з використанням примирних процедур.

6.2. Поняття та сутність соціального діалогу

Соціальний діалог – явище порівняно нове для науки трудового права України. І це зрозуміло з огляду на те, що Закон України «Про соціальний діалог в Україні» був прийнятий 23 грудня 2010 року. Саме даний нормативно-правовий акт визначає соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Не всі вчені дотримуються позиції відносно тотожності понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство». І такий стан речей – зрозумілий. Адже, якщо звернутися до етимології термінів «партнерство» і «діалог», то партнерство означає узгоджені, злагоджені дії учасників спільної справи або ж взаємні відносини, контакти держав, громадських угруповань, підприємств, що ґрунтуються на взаємній вигоді та рівноправності. Діалог розуміється як розмова, обмін думками або переговори, бесіди в порядку взаємного зондажу. Саме тому в західній практиці частіше використовується термін «соціальний діалог», оскільки основною складовою соціального діалогу на Заході є саме обмін інформацією та взаємні консультації сторін. Вказане зумовило те, що в Європейському Союзі дедалі більшої популярності набуває визначення соціального діалогу, яке запропонував нідерландський професор Желле Віссер. Його бачення соціального діалогу базується на чіткому відмежуванні колективних переговорів від соціального діалогу. На його думку, а ми її цілком поділяємо, соціальний діалог не можна віднести до колективних переговорів. Він визначає соціальний діалог як засіб для налагодження ефективних переговорів за допомогою виділення самої суті проблеми, для якої ведуться переговори. Іншими словами, соціальний діалог розглядається як початкова стадія досягнення взаємопорозуміння, а також розуміння фактів, проблем і можливих

шляхів їх розв'язання, які в кінцевому результаті й ведуть до залучення сторін у конструктивні переговори з чітким розумінням власних вимог і позицій.

Вказана позиція Желле Віссера була підтримана Верховним комітетом Європейського союзу з промислових відносин, що також визначає соціальний діалог як процес, у якому учасники повідомляють один одного про свої наміри та можливості, надають детальну та повну інформацію, з'ясовують свою інформацію.

Експерти ж МОП дають досить широке визначення поняттю «соціальний діалог». До даного терміну вони включають всі види переговорів, консультацій та просто обмін інформацією між або серед представників уряду, роботодавців та працівників, які стосуються спільних інтересів, пов'язаних з економікою та соціальною політикою¹.

Соціальний діалог в Україні здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основах на таких принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності та правоможності сторін і їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

¹ Сорочишин М.В. Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового Кодексу України/ М.В. Сорочишин / Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей та наукових доповідей учасників II міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 8 – 9 жовтня 2010 р.) / за ред. к.ю.н. В.В. Жернакова. – Харків : Кроссруд, 2010. – С. 411 – 412.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди;
- на виробничому рівні – колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Що ж стосується правового забезпечення соціального діалогу то, як справедливо зауважує З.Я. Козак, воно розпочалося з прийняттям у 1991 році Закону України «Про зайнятість населення», який передбачив створення спеціальних суб'єктів, що формувалися на засадах трипартизму і мали на меті підготовлення погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості населення. Ними стали координаційні комітети сприяння зайнятості, що склалися з представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців та формувалися за галузевою та те-

риторіальною ознакою. В подальшому створення інших органів соціального діалогу зі спеціальним статусом встановлювалася у законах. Такий підхід був збережений і в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, прийнятих у 1998 році та відтворений у законах, що регулювали окремі види соціального страхування, у тому числі й у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Подальший розвиток соціальний діалог дістав у 1993 році з прийняттям Указу Президента України, яким було створено орган соціального діалогу із загальним статусом – Національна рада соціального партнерства. У наступні десятиліття Президенти України постійно систематизували та удосконалювали правове забезпечення цього органу, шляхом прийняття відповідних указів. Вагоме місце серед останніх належить Указу про розвиток соціального діалогу в Україні, прийнятому наприкінці 2005 року, яким створено Національну тристоронню соціально-економічну раду. Роль Президентів України у формуванні саме цих загальних органів соціального діалогу є визначальною, але як консультативно-дорадчі органи при Президентіві України.

Законодавство про соціальний діалог в Україні також розвивалося шляхом ухвалення законів, що регулювали певні форми соціального діалогу. У 1993 році приймається Закон «Про колективні договори і угоди», а у 1998 році – Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Реалізуючи ці закони, сторони соціального діалогу укладали колективні угоди, зокрема генеральні, яким врегульовували інші форми соціального діалогу, що ще не були охоплені законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Протягом цього періоду засади трипартизму знайшли своє відображення також у законах, що мали рамковий характер й ухвалювалися для регулювання окремих видів трудових відносин. Зокрема, Закони України «Про охорону праці» (1992 р.), «Про оплату праці» (1995 р.) та «Про відпустки» (1996 р.).

Прийняття у 1996 році Конституції України надало законодавству про соціальний діалог нового спрямування. Конкретизуючи конституційне право на свободу об'єднання в громадські організації, а також право на участь у професійних спілках, законодавець ухвалює закони, що визначали правовий статус професійних спілок (у 1999 році) та організацій роботодавців (у 2001 році).

Отже, формуванню законодавства про соціальний діалог в Україні були притаманні такі риси:

- поетапне ухвалення законодавчих актів, за допомогою яких забезпечувалася можливість регулювання окремих елементів системи соціального діалогу (певних видів форм, сторін та органів соціального діалогу), запровадження засад трипартизму у спеціалізовані закони;
- множинність нормативно-правових актів з соціального діалогу та одночасно відсутність комплексного (рамкового) закону, що б визначив систему соціального діалогу та комплексно врегулював її елементи;
- заповнення прогалів у законодавчому регулюванні за допомогою актів колективно-договірного врегулювання – генеральними та галузевими угодами, – що забезпечувало випереджаючу нормотворчість з питань соціального діалогу.

Тому ухвалення наприкінці 2010 року Закону України «Про соціальний діалог» в Україні було логічним та очікуваним кроком у розвитку національного законодавства. Цей Закон визначає правові засади організації, порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня й якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Одним з основних завдань Закону є формування цілісної, взаємоп'язаної системи соціального діалогу. Незважаючи на це, законодавцю не вдалося уникнути недоліків у визначенні системи соціального діалогу в Україні, серед яких можна виокремити внутрішню суперечність Закону та його неузгодженість з іншими актами національного трудового законодавства, що спричинило різні підходи до визначення правового статусу сторін та органів соціального діалогу, форм, через які він здійснюється¹. Зокрема, що стосується неузгодженості законодавства про соціальний діалог з іншим чинним законодавством щодо сторін соціального діалогу на виробничому рівні, зазначимо, що на локальному рівні до сторін соціального діалогу належить сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавців,

¹ Козак З.Я. Правове забезпечення соціального діалогу з питань охорони праці / З.Я. Козак // Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (30 вересня – 1 жовтня) / за ред. к.ю.н., доц. А.В. Андрушко, к.ю.н. О.А. Ситницької. – Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2011. – С.66 – 69.

суб'єктами якої є роботодавець та/ або уповноважені представники роботодавця. Отже, соціальний діалог на локальному рівні здійснюється на двосторонній основі.

Однією із форм соціального діалогу, як уже зазначалось, є колективні переговори з укладення колективних договорів, за результатами яких і укладаються колективні договори. Порядок проведення колективних переговорів визначається законом (ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

6.3. Поняття колективного договору, його сторони та зміст

Відносини соціального партнерства на рівні підприємства реалізуються шляхом укладення колективного договору. За рахунок останнього досягається баланс інтересів соціальних партнерів у сфері праці.

Колективний договір посідає в системі договірної регулювання соціально-трудових відносин нижчий рівень, однак є найбільш поширеним актом соціального партнерства. За даними соціологічних досліджень, чим ближче сторони до рівня підприємства, тим більше позитивних відповідей про існування партнерських відносин (62 % опитаних вказують на такі відносини між роботодавцем та представниками найманих працівників)¹.

Вперше термін «колективний договір» був застосований подружжям Беатрисою та Сіднеєм Уебб в 1891 році в їх науковій праці «Кооперативний рух у Великобританії».

Колективний договір у трудовому праві розглядається у декількох аспектах: 1) як один з основних інститутів даної галузі права; 2) як нормативно-правовий договір; 3) як акт соціального партнерства. Як один з основних інститутів трудового права він являє собою сукупність норм різного рівня, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. Як нормативно-правовий договір колективний договір відображає подвійну природу: локального нормативно-правового акту та договору. Він є угодою найнижчого рівня колективно-договірної регулювання і повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевих та регіональних угод. Колективний договір як акт соціального партнерства – це правовий акт, який укладається між роботодавцем та професійною спільнотою (професійними спілками) або уповноваженим трудовим колективом

¹ Соціально-трудова відносина: теорія і практика в Україні: навч. посіб / Осой Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Сименіхін В.О. – К. : АПСВ. – С. 281.

органом (особою) з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів сторін¹.

Отже, колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації.

Подібне визначення дає і Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» 1951 р., яка наголошує, що, відповідно до мети даної Рекомендації, під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належно обраними й уповноваженими згідно із законодавством країни. Ніщо в цьому визначенні не може тлумачитися як таке, що припускає визнання організації працівників, створеної або фінансованої роботодавцями чи їх представниками або такої, де вони мають зверхність.

У сучасних умовах колективний договір повинен виконувати важливі функції:

- а) захист інтересів обох сторін соціально-трудова відносин;
- б) організація (упорядкування) соціально-трудова відносин;
- в) стабілізація соціально-трудова відносин.

Сутність першої функції полягає у тому, що колективний договір покликаний захистити, з одного боку, роботодавців від необґрунтованих, завищених вимог працівників, задоволення яких може завдати економічної шкоди роботодавцю, а з іншого – захистити працівників, які є найуразливішим суб'єктом соціально-трудова відносин, від власників і органів, що представляють їхні інтереси, які можуть використати переваги свого економічного становища у власних цілях.

Друга організуюча функція договірних відносин також спрямована на реалізацію інтересів обох сторін і має конкретний вияв. Умови праці, зафіксовані в колективному договорі (умови оплати праці, робочий час, тривалість відпустки, додаткові соціальні пільги тощо), дозволяють роботодавцю завчасно планувати витрати виробництва й очікуваний прибуток, а для працівників є гарантією задоволення їхніх власних інтересів. Це створює передумови для встановлення соціальної злагоди та підвищення ефективності праці.

¹ Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія / Трунова Г.А. – Чернівці : Рута, 2009. – С. 153.

Третя функція спрямована на встановлення та підтримання стабільності соціально-трудових відносин. Вище вже наголошувалося на тому, що інтереси власника і найманих працівників не завжди збігаються, відтак неминучі конфлікти у стосунках суб'єктів соціально-трудових відносин¹. Однак реалізація цієї функції на практиці передбачає відпрацювання процедур погодження інтересів, вивчення проблем обох сторін, у процесі чого виробляється взаємоприйнятні рішення. Коли результати переговорів набирають форми договору, створюється гарантія соціальної та економічної стабільності, яка забезпечується заборонаю на проведення страйків під час дії колективного договору (за умови виконання останнього).

Щодо сторін колективного договору, то, відповідно до ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і однією або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Відносно змісту колективного договору, відзначимо, що, безперечно, міст колективного договору, наприклад, хімічної промисловості чи металургійного виробництва, відрізнятиметься від змісту колективного договору бюджетної чи торговельної організації. Крім того, зміст колективного договору значною мірою залежить від фінансово-економічного стану підприємства. Члени робочої комісії повинні володіти інформацією про господарську діяльність підприємства, а також проаналізувати позитивні й негативні сторони чинного колективного договору. З іншого боку, члени робочої комісії повинні знати ситуацію щодо рівня життя в даному регіоні, і, безперечно, колективний договір має розроблятися з урахуванням норм чинного законодавства та положень галузевої й регіональної угод.

Статтею 13 КЗпП і ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

¹ Гандзюк М.П. Основи охорони праці / М.П. Гандзюк, Є.П. Желібо, М.О. Халімовський. - К. : Каравела, 2003. – С. 30.

- нормування й оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Зазначений перелік не є вичерпним, але він обов'язковий для включення в колективний договір.

До колективних договорів забороняється включати умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників. Такі умови недійсні.

Загальними положеннями колективного договору передбачаються:

- офіційний статус сторін, які укладають колективний договір, а також від чийого імені уповноважені вести переговори;
- визнання сторонами норм угод вищого рівня як мінімальних гарантій при укладенні колективного договору;
- термін набуття чинності колективного договору;
- порядок внесення змін і доповнень до тексту колективного договору;
- порядок інформування працівників підприємства про хід реалізації колективного договору;
- терміни, при настанні яких повинні розпочинатися колективні переговори щодо укладення нового колективного договору;
- порядок доведення змісту колективного договору до працівників.

У розділах колективного договору стосовно економічної діяльності підприємства, забезпечення зайнятості можна передбачити:

- проведення роботи щодо технічного переобладнання виробництва, визначення й узгодження заходів, спрямованих на соціально-економічний розвиток підприємства, що забезпечуватиме максимальну продуктивну зайнятість персоналу;

- запровадження системи заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, якості продукції тощо;
- створення умов для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством;
- забезпечення участі профспілкової сторони при вирішенні питань реструктуризації, приватизації, проведенні процедур банкрутства підприємства;
- виділення конкретної частки прибутку на формування фондів;
- установлення нормативів відрахувань роботодавцями коштів на професійне навчання і підвищення кваліфікації персоналу, що забезпечуватиме потреби підприємства і конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці та ін.

Від передбачених колективним договором норм і положень значною мірою залежить розв'язання проблем зайнятості й соціального захисту вивільнюваних працівників. Відповідно до ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини і терміни звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Важливим розділом колективного договору є оплата праці. Відповідно до статті 5 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів, Генеральної угоди, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів.

Статтею 8 вищевказаного Закону визначено сферу державного регулювання оплати праці шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємства, заснованого на державній, комунальній власності, працівників підприємства, що фінансується чи дотується з бюджету. Усі інші питання оплати праці є предметом договірного регулювання оплати праці, що здійснюється на підставі системи колективних угод. У колективному договорі, з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галу-

зевими (регіональними) угодами, встановлюються форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

У колективному договорі мають бути чітко відображені строки і періодичність виплати заробітної плати. При цьому слід керуватися нормами ст. 24 Закону України «Про оплату праці», яка передбачає, зокрема, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У даному локальному акті передбачаються й інші питання, що стосуються оплати праці, а також питання щодо відпусток. Так, Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року передбачено надання додаткових відпусток за роботу з важкими та шкідливими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів та за особливий характер праці тривалістю до 35 календарних днів. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 року № 36 затверджено Списки виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість в яких дає право на щорічні додаткові відпустки із шкідливими й важкими умовами праці та за особливий характер праці. Однак конкретна тривалість додаткових відпусток встановлюється у колективному договорі:

- за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці (залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці й часу зайнятості працівника в цих умовах);
- за особливий характер праці (залежно від часу зайнятості працівників на роботах з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я).

Максимальну тривалість додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем визначено Законом України «Про відпустки» – 7 календарних днів. Списки посад, робіт, професій, які дають право на відпустку за ненормований робочий день, і конкретна тривалість відпустки визначаються колективним договором.

Відповідно до статті 20 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року, в колективному договорі повинні бути передбачені комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям. Комплексні заходи формуються,

як правило, у вигляді спеціального додатка, а обсяги та джерела їх фінансування обумовлюються в текстовій частині розділу «Охорона праці».

У колективному договорі доцільно також передбачити зобов'язання працівників щодо виконання норм, правил, стандартів, інструкцій з охорони праці, додержання вимог поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, інструментами, користування засобами колективного та індивідуального захисту тощо.

У розділі про охорону праці колективного договору може бути закріплено таке:

- порядок і строки проведення атестації робочих місць;
- порядок забезпечення відповідних працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, мийними і знешкоджувальними засобами, газованою солоною водою тощо та обсяги і порядок надання пільг і компенсацій за важкі і шкідливі умови праці, у т. ч. й тих, що встановлюються роботодавцем додатково понад норми чинного законодавства;
- безплатне забезпечення працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, спеодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами;
- періодичність проведення медичного огляду;
- проведення аналізу стану захворюваності та життя заходів щодо усунення причин захворювань;
- розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, здійснення аналізу причин виникнення нещасних випадків;
- застереження щодо залучення до важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, в нічну зміну жінок та неповнолітніх;
- зобов'язання щодо створення належних умов праці для інвалідів, пенсіонерів, неповнолітніх, надання їм відповідних додаткових пільг і компенсацій тощо.

Колективним договором для працівників встановлюються соціальні пільги та гарантії, передбачається вирішення питань соціального страхування, житлово-побутового, культурного і медичного обслуговування, оздоровлення та відпочинку. Зокрема, може передбачатися виділення коштів на культурно-масові заходи, будівництво житла, утримання об'єктів соціальної сфери, надання працівникам путівок на санаторно-курортне лікування й відпочинок, грошової допомоги та позик, утримання дітей у дошкільних закладах, здешевлення харчування тощо.

Відповідно до ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві. Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором. Тому в розділі колективного договору стосовно забезпечення правових гарантій профспілкової організації може бути передбачено зобов'язання адміністрації щодо забезпечення:

- умов діяльності профспілкової організації (надання безоплатно приміщень з усім обладнанням, охороною, а також транспорту, засобів зв'язку, оргтехніки, канцтоварів, відрахування необхідних коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу тощо);
- працівникам підприємства, обраним до складу статутних профспілкових органів, можливостей для здійснення їх повноважень (надання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх службових обов'язків, вільного від роботи часу зі збереженням середнього заробітку для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілкового навчання, а також збереження за працівниками, які обрані до профспілкових органів, соціальних пілг та заохочень, встановлених іншим працівникам за місцем роботи).

У колективному договорі повинні міститися також норми соціального партнерства, зокрема, щодо:

- визнання сторонами колективних договорів соціального партнерства як об'єктивної необхідності вирішення спірних питань у сфері соціально-трудова відносин;
- взаємоповаги сторін, відповідальності за виконання домовленостей і прийнятих зобов'язань, обов'язковості розгляду кожною стороною звернення іншої сторони;
- домовленості сторін щодо взаємного інформування про наступне прийняття рішень з питань, які стосуються соціально-трудова і економічних відносин та предметом колективного договору; здійс-

нення попередніх узгоджень таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій тощо¹.

Умови колективного договору, які становлять його зміст, можна класифікувати на інформаційні, нормативні, зобов'язальні та організаційні.

Інформаційні умови – положення, що містяться в чинному законодавстві, актах соціального партнерства і набули закріплення в колективному договорі. Вони містять загальні норми з питань регулювання праці, в тому числі і працівників підприємства, на якому укладається колективний договір.

Нормативні умови – це локальні норми, встановлені сторонами в межах їх компетенції, які поширюються на працівників певного підприємства. Нормативні умови містять: а) безпосередньо передбачений законодавством порядок дій згідно з колективним договором; б) за відсутності нормативних приписів у законодавстві – спеціально розроблені положення; в) положення, що конкретизують централізовані норми щодо певного підприємства.

Зобов'язальні умови мають конкретний характер і погашаються їх виконанням. Як правило, при цьому зазначається строк виконання вказаних зобов'язань та відповідальні особи. Зобов'язальні умови зазвичай класифікують за такими підставами: а) значення зобов'язань; б) джерело, що визначає їх зміст; в) суб'єкти (зобов'язання роботодавця, працівників, спільні – роботодавців і працівників, зобов'язання органу, що представляє працівників); г) зміст і строк дії.

Організаційні умови визначають порядок укладення, зміни та припинення дії колективного договору (умови щодо строку дії колективного договору, контролю за його виконанням, відповідальності за невиконання тощо)².

6.4. Соціально-партнерські угоди: поняття, види, сторони та зміст

Угоди, як і колективний договір, укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Угода – це нормативно-правовий акт, що укладається між соціаль-

¹ Максимчук В. Укладення колективного договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliiga.com/index.php?module=profession&op=view&id=798>

² Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Указ. праця. – С.211 – 212.

ними партнерами і містить їхні зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону. Угоди також є правовою формою соціального партнерства і регулюють соціально-партнерські відносини на більш високому рівні.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Так, згідно зі ст.4 Закону України «Про соціальний діалог» до сторін соціального діалогу належать:

1) на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

2) на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

3) на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості;

- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Так, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки містить VI Розділів: Розділ I «Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості», Розділ II «Оплата праці», Розділ III «Охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища», Розділ IV «Соціальний захист працівників», Розділ V «Задоволення духовних потреб населення», Розділ VI «Соціальний діалог». Угода містить додатки, серед яких найважливішими є: «Переліки та розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (окрім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах», «Порядок здійснення соціального діалогу при розробці проектів законів, інших нормативно-правових актів», «Порядок проведення консультацій» та ін.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

1) нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

2) встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

3) трудових відносин;

4) умов і охорони праці;

5) житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

6) умов зростання фондів оплати праці;

7) встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

8) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

9) заборона дискримінації.

Галузева угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

6.5. Порядок укладення колективного договору, угоди

Процедура укладення колективного договору, угоди охоплює кілька етапів:

- підготовка до колективних переговорів;
- ведення колективних переговорів та розробка проекту колективного договору;
- укладення колективного договору, його підписання та реєстрація;
- внесення змін і доповнень до колективного договору;
- здійснення контролю за виконанням колективного договору.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і однією або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

На практиці, як правило, сторонами колективного договору є:

- зі сторони власника – уповноважена власником посадова особа (керівник підприємства);
- зі сторони найманих працівників – первинна профспілкова організація в особі виборного органу (профспілкового комітету).

Враховуючи те, що в разі виникнення спорів стосовно виконання зобов'язань за колективним договором можливий їх розгляд у судовому порядку, перед початком переговорів профспілковий комітет повинен перевірити повноваження власника або уповноваженого ним органу щодо ведення переговорів і укладення з ним колективного договору. Зокрема, право тієї чи тієї посадової особи виступати під час укладання колективного договору від імені власника або уповноваже-

ного ним органу має бути визначено статутом підприємства (іншим документом) або рішенням власника.

Профспілковій організації не потрібно додатково отримувати повноваження від найманих працівників, оскільки такі повноваження вже визначено законодавчими актами України, зокрема статтею 12 КЗпП, ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», статтями 19–20, 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Так, відповідно до ст.19 останнього із зазначених законів профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. При цьому представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. Коли ж будь-яка з первинних профспілкових організацій відмовиться від участі в об'єднаному представницькому органі, вона позбавиться права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Якщо на підприємстві відсутня профспілкова організація, право ведення колективних переговорів і укладення колективного договору належить представникам, обраним на загальних зборах трудового колективу.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями, не допускається. З іншого боку, якщо інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки. Щодо останнього положення зазначимо, що незрозуміла вказівка законодавця на нього в Законі України «Про колективні договори і угоди», адже відповідно до ч. 6 ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії

діяльності», роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня.

Укладенню колективного договору передують колективні переговори, які можуть розпочатися за письмовою пропозицією будь-якої з двох сторін не раніше ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії колективного договору. Інша сторона протягом 7 днів зобов'язана почати переговори. Процедура ведення колективних переговорів, механізм усунення розбіжностей, що виникають у ході переговорів, регламентуються статтями 10, 11 Закону України «Про колективні договори і угоди». Сам порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається сторонами. Після того як сторони домовилися про початок проведення колективних переговорів, вони мають створити з представників сторін робочу комісію для ведення переговорів і розробки проекту колективного договору, визначити строки та порядок ведення колективних переговорів.

У законодавстві України відсутня норма, якою б покладался обов'язок почати переговори на яку-небудь із сторін. На практиці це привело до того, що на державних підприємствах робота з підготовки колективного договору часто запізнюється, а на приватних підприємствах колективні договори, як правило, не укладаються. На останніх часто відсутня профспілкова організація, а працівники в умовах зростаючого безробіття, цінюючи своє робоче місце, не порушують питання про укладення колективного договору. Власник же, по суті, не зацікавлений в укладенні колективного договору. Все це в результаті веде до обмеження прав працівників. Непоодинокі й випадки, коли профспілкові комітети не ініціюють укладення нових договорів і не пролонгують раніше укладені. Виходить так, що на папері договори нібито є, а насправді від них ніякої користі.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати робочій комісії, яка створюється сторонами для підготовки проекту колективного договору, всю інформацію, необхідну для визначення змісту колективного договору. Учасники переговорів підписують зобов'язання про нерозголошення даних, що становлять державну або комерційну таємницю. На період переговорів та підготовки проекту колективного договору особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, звільняються від основної роботи зі збереженням середнього заробітку. Усі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовкою проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю та колективним договором.

Проект колективного договору готує робоча комісія з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, громадських організацій підприємства, адміністрації. Однак може бути й інший варіант: профспілковий комітет, одночасно з ініціативою про початок переговорів, подає власний варіант проекту цього документа, на основі якого робоча комісія готує узгоджений варіант проекту колективного договору.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Для сприяння врегулюванню колективних трудових суперечок (конфліктів) створено спеціальний орган – Національну службу посередництва і примирення, яка вивчає висунуті працівниками вимоги і здійснює оцінку їх обґрунтування, консулює сторони, сприяє встановленню контактів між сторонами, звертається до суду із заявою про вирішення трудового спору.

Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі й виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У випадку, якщо збори (конференція) трудового колективу відхиляють проект колективного договору або окремі його положення, сторони поновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект загалом виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше ніж через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлене зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня підписання їх представниками сторін або з дня, вказаного в колективному договорі, угоді. Після закінчення терміну дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть діючий, якщо інше не передбачене договором. У ст.9 Закону не вказується термін, на який укладається колективний договір. Цей термін визначається угодою сторін. На практиці колективні договори укладаються терміном на 1-3 роки.

Колективні договори і угоди (крім генеральної) підлягають повідомній реєстрації, яка здійснюється відповідно до Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою КМУ від 5 квітня 1994 р. № 225. Так, відповідно до останнього та статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», галузева і регіональна угоди підлягають повідомній реєстрації в Мінпраці, а колективний договір – районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад.

Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.

Угода, колективний договір подаються на реєстрацію сторонами, які їх підписали, в трьох примірниках (перший, другий і копія). Угода, колективний договір, що подаються на реєстрацію, повинні:

а) не суперечити вимогам чинного законодавства і умовам угод більш високого рівня, обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які їх підписали;

б) містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних

пільг і гарантій: за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій, галузі, місцевого бюджету тощо;

в) відповідати вимогам законодавства про мови й викладатися за загальними нормами правопису.

Реєстрація проводиться в двотижневий термін з дня одержання угоди, колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники угоди, колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія цих документів зберігається реєструючим органом.

У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише в тому разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія угоди, колективного договору не будуть автентичними.

Внесення змін і доповнень до колективного договору, угоди протягом строку його дії можливе тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою.

У разі виникнення потреби у внесенні змін і доповнень, сторони мають провести переговори. Такі функції потрібно покласти на робочу комісію з розробки колективного договору. Інколи на практиці зміни та доповнення до колективного договору вносяться за спрощеною процедурою, якщо такі зміни і доповнення передбачають більші, порівняно із законодавством, норми й гарантії і сторони не заперечують проти їх запровадження. Наприклад, це може бути обговорена спільному засіданні повноважних представників власника та профспілкової сторони й оформлено документально (спільним рішенням).

Жодна зі сторін протягом дії колективного договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну чинних норм і положень, обов'язків за договором або призупиняти їх виконання.

Зміни і доповнення, що вносяться до колективного договору, підлягають повідомній реєстрації у тому самому порядку, що й колективний договір.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, визначеному колективним договором.

Для здійснення контролю сторони зобов'язані надавати одна одній необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, щороку у строки, передбачені договором, звітують про його виконання.

Законодавством України передбачено відповідальність сторін за порушення законодавства про колективні договори і угоди (ст. 17–

19 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. 41¹, 41², 41³ Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Відповідно до ст. 19 КЗпПУ, профспілкам надано право здійснювати контроль за виконанням колективних договорів. У разі порушення умов договорів профспілки мають право направляти стороні власника подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди в зазначений термін профспілки можуть оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Згідно зі ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавці зобов'язані в тижневий термін надавати на запит профспілок інформацію, яка є в їх розпорядженні, із питань умов та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективного договору.

6.6. Види та підстави відповідальності за порушення законодавства про колективні договори й угоди

Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає підстави відповідальності сторін за порушення законодавства про колективні договори і угоди, зокрема:

- за ухилення від участі в переговорах;
- за порушення і невиконання колективного договору, угоди;
- за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Так, на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи й ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений ч.3 ст. 10 вищезазначеного Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавця зобов'язаний вжити заходів, передбачених

законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди», регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення, зокрема ст. 41¹, 41², 41³. Водночас встановлюються різні межі відповідальності за одні й ті ж правопорушення, передбачені КУпАП та Законом України «Про колективні договори і угоди». Так, відповідно до ст. 41¹ КУпАП, ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк, – тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Подібна ситуація зі ст. 41², 41³ КУпАП.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї зі сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «соціальне партнерство».
2. Проаналізуйте поняття «соціальний діалог».
3. Які принципи соціального партнерства та соціального діалогу Вам відомі?
4. Які форми соціального партнерства та соціального діалогу Ви знаєте?
5. Які моделі соціального партнерства існують?
6. Дайте визначення поняття колективного договору й угоди. Охарактеризуйте значення цих актів у врегулюванні соціально-трудових відносин.
7. Визначте сторони колективного договору й угоди.
8. Назвіть функції колективного договору.

9. Який порядок укладення колективного договору, угоди?
10. Розкрийте зміст колективного договору і угоди.
11. Хто здійснює контроль за виконанням колективних договорів та угод?
12. Охарактеризуйте відповідальність за порушення законодавства про колективні договори і угоди.

Література

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р., № 322-VIII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993р. //ВВР. – 1993. – № 36. – Ст.361.
4. Закон України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. - № 28. – Ст. 255.
5. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» від 15 вересня 1999 р. // ВВР. – 1999. –№45. – Ст. 397.
6. Закон України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права та гарантії їх діяльності” від 22.06.2012 р., № 5026-VI // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки від 09.11.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>
8. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затв. Пост. КМ України від 5 квітня 1994.- №225. //ЗП України, 1994.- №8. – Ст.193.

Основна

1. Прилипка С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2010. – 752 с.
2. Трудове право: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. - К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-те вид., перероб. та доп. – Харків: Консум, 2002. – 528 с.
4. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання, КОО, 2000. – 564с.
5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с. - (Економіка. Фінанси. Право).

Додаткова

1. Андрущенко А., Дубровський І. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально-трудо­вих відносин / А. Андрущенко, І. Дубровський // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2005. – №2. – С.24 – 32.
2. Андрущенко А., Дубровський І. Суб'єкти, предмет, моделі соціально-партнерських відносин у сфері праці / А. Андрущенко, І. Дубровський // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2005. – №3. – С.42 – 50.
3. Боднарук М. Роль професійних спілок у механізмі соціального партнерства / М. Боднарук, Г. Трунова // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – №12. – С. 104 – 107.
4. Васильченко Н. Проблеми законодавчого забезпечення інституту соціального партнерства / Н. Васильченко // Підприємництво, господарство, право. – 2011. – № 9. – С. 43 – 46.
5. Гетьманцева Н.Д. Закон України «Про колективні договори і угоди» потребує змін / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Підприємництво, господарство, право. – 2010. - № 3. – С.48 – 52.
6. Гончарова Г. Сфера укладення колективного договору / Г. Гончарова, В. Жернаков // Право України. – 2000. – №8. – С.85 – 87.
7. Гончарова Г.С. Колективний договір у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації / Г.С. Гончарова. – Х., 2004. – 200 с.
8. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудо­вих відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000. – № 11 – С. 53.
9. Єр'юхін С.В. Теоретичні підходи до визначення поняття та змісту соціального партнерства в сфері праці / С.В. Єр'юхін // Право і безпека. – 2005. – №4/2. – С.133-137.
10. Кострюков С. Міжнародний досвід колективної договірної роботи / С. Кострюков // Юридична Україна. – 2008. – № 2. – С. 56 – 60.
11. Клочай Н. Колективний договір: особливості, переваги, правове регулювання / Н. Клочай // Юридичний журнал. – 2005. – №7 (37). – С.78 – 82.
12. Лазор В.В. Социальное партнерство как принцип разрешения трудовых споров и конфликтов на современном этапе / В.В. Лазор // Держава і право. Юридичні і політичні науки. Вип.33. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – С.234 – 239.
13. Матросов В. Колективно-договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємствах-монополістах і дочірних підприємствах ТНК, розташованих в Україні / В. Матросов, Л. Будьонна // Україна: аспекти праці. – 2009. – №5. – С. 20 – 24.
14. Новіков В. Загальні положення та етапи проведення колективних переговорів / В. Новіков // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 1. – С. 33 – 37.
15. Пікалюк С. Теоретико-правові основи соціального партнерства / С. Пікалюк // Юридична Україна. – 2009. – № 12. – С. 196. – 199.
16. Петров В. Про колективний договір та охорону праці / В. Петров // Охорона праці. – 2001. – № 4. – С. 5 – 7.

-
17. Рибницький Г.В. Трудовий колектив і роботодавець як сторони колективного договору/ Г.В. Рибницький // Право і безпека. – 2005. – №4/1. – С.156-161.
 18. Трунова Г.А. Поняття соціального партнерства на сучасному етапі / Г.А. Трунова // Науковий вісник Чернівецького університету. – Чернівці: Рута, 2005. – Вип.282. Правознавство. – С.59 – 62.
 19. Трунова. Г.А. Колективні угоди – акти соціального партнерства / Г.А. Трунова // Юридична Україна. – 2007. – № 10. – С. 51 – 57.
 20. Трунова. Г.А. Держава як суб'єкт соціального партнерства/ Г.А. Трунова // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 1. – С. 27 – 30.
 21. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: Теоретико-правові аспекти: Монографія / Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2001.
 22. Чередніченко О. Колективні договори і угоди / О. Чередніченко // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2005. – №6. – С.41-43.
 23. Швайковская В. Представительство коллективных интересов работников при осуществлении локального нормативно-правового регулирования труда / В. Швайковская // Підприємництво, господарство, право. – 2004. – №11. – С. 57 – 60.
 24. Шопіна І.М. Соціальне партнерство як умова побудови в Україні соціальної держави / І.М. Шопіна // Право і безпека. – 2005. – № 4/3. – С.130 – 133.

РОЗДІЛ 7. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

7.1. Засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Основні засади політики зайнятості населення закріплені в Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., в якому у ст. 15 наголошується на таких принципах:

- пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

- відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

- забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

- сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

- а) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;

- б) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;

- в) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;

- г) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

- г) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

- д) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

- е) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

- є) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Щодо сприяння зайнятості населення в сільській місцевості О. Кочемировська та Д. Семенова зазначають, що конкретні механізми та напрями реалізації даної мети у вищезазначеному законі не наводяться. Незрозуміло, що саме мається на увазі: йдеться чи то про пра-

цєвлаштування селян до відмінних від ОСГ господарських форм, чи то про залучення сторонніх працівників до роботи на селі. Нагадаємо, що особисте селянське господарство (ОСГ) – це господарська діяльність, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки і споживання сільськогосподарської продукції, реалізації її надлишків та надання послуг з використанням майна особистого селянського господарства, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму. Діяльність, пов'язана з веденням особистого селянського господарства, не відноситься до підприємницької діяльності, а належність членів ОСГ до зайнятого населення фіксується тоді, коли робота в ОСГ для них є основною і розрахунковий місячний дохід на одного члена дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати. Порядок визначення розрахункового місячного доходу на одного члена особистого селянського господарства встановлював КМУ, але відповідна Постанова втратила чинність у березні 2009 року.

Можна визначити два типи ОСГ:

- ОСГ, в яких задоволення особистих потреб відбувається шляхом виробництва, переробки і споживання власної сільськогосподарської продукції;
- ОСГ, які реалізують надлишки продукції та надають послуги, використовуючи майно господарства (у т.ч. у сфері сільського зеленого туризму).

Члени ОСГ першого типу в значній кількості випадків не можуть вважатися зайнятими, адже в багатьох регіонах України розміри земельної ділянки на одного члена ОСГ не дають реальної можливості забезпечити їх фактичну зайнятість та отримати доходи від ведення господарства, достатні для нормальної життєдіяльності. Окрему проблему становить чинний порядок обліку діяльності ОСГ, зокрема в частині набуття або втрати членства в ньому. Це не дозволяє багатьом селянам, які реально потребують допомоги на випадок безробіття, звертатися до державної служби зайнятості та отримувати соціальні послуги. Все ж Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. залишає відкритим питання соціальних гарантій для членів ОСГ щодо захисту на випадок безробіття, консервуючи наявну ситуацію.

Виникає питання і щодо співвіднесення положення про зайнятість сільського населення з іншими нормами, які регулюють соціальний захист безробітного та малозабезпеченого населення, визначення

рівня доходів особи та сім'ї, а також врахування при нарахуванні державних дотацій, субсидій і пільг. Так, норма щодо зайнятості сільського населення, закріплена у ст. 4, має також логічну суперечність із положеннями ст. 28 (щодо залучення молодих працівників до роботи в селах і селищах). Цілком підтримуючи прагнення поліпшити ситуацію у сфері молодіжної зайнятості, тим не менш слід акцентувати увагу на наступних проблемах. Якщо на сільських підприємствах, в установах і організаціях немає робочих місць, і тому особа-член ОСГ вважається зайнятою, то звідки робочі місця візьмуться для молодих працівників (тобто норма Ст. 28 стає «мертвою»)? Якщо ж робота є (але, наприклад, кваліфікація селян не повністю задовольняє роботодавців, або селяни не відносяться до категорії молодих працівників), то чи не логічніше заохочувати до перенавчання та отримання роботи також і тих людей, хто вже проживає у селі (адже зараз вони знаходяться у менш сприятливому становищі порівняно навіть із молодими працівниками)? За відсутності таких заходів можна прогнозувати посилення соціальної напруженості на селі; зокрема, у стосунках між «корінними» селянами та новоприбулими спеціалістами.

Отже, текст Закону «Про зайнятість населення» свідчить про відсутність стратегії розвитку сільських територій та забезпечення зайнятості на селі¹.

Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:

- 1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;
- 2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у високкокваліфікованих працівниках;
- 3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;
- 4) активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення;
- 5) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;
- 6) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;

¹ Кочемировська О., Семенова Д. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI». Аналітична записка / О. Кочемировська, Д. Семенова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>

7) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;

8) сприяння зайнятості громадян;

9) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проєктів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;

10) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

11) повернення безробітних до продуктивної зайнятості;

12) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;

13) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема, здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;

14) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;

15) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (ч.1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення»);

16) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (ч.1 ст. 14 цього Закону);

17) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників із працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді;

18) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Щодо осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, то до них належать:

- один з батьків або особа, яка їх замінює і:

а) має на утриманні дітей віком до шести років;

б) виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

в) утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

- діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

- особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

- молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

- особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" залишилося 10 і менше років;

- інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування";

- особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Зазначимо, що «конкурентоспроможність працівника» – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками. Таке визначення міститься у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» і, як слушно зазначають О. Кочемировська та Д. Семенова, виходячи з даного визначення, посилення конкурентоспроможності робочої сили та окремих працівників, вочевидь, зводиться до заходів освітнього характеру, спрямованих на підвищення кваліфікації особи. Надана Законом дефініція конкурентоспроможності охоплює її суб'єктивний, особистісний аспект та не торкається таких об'єктивних складових, як вік, стан здоров'я, рівень доступності робочого місця, наявність сімейних зобов'язань тощо¹.

Відповідно до вищевказаного закону особам, які неконкурентоспроможні на ринку праці, надаються додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, сутність яких полягає у встановленні квоти та броні для працевлаштування вказаної категорії осіб. Так, для усіх вищезазначених осіб, що належать до вказаної категорії, крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, для усіх підприємств, установ та організацій з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлю-

¹ Кочемировська О. Вказ. праця / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>

ється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Для працевлаштування інвалідів, які не досягли пенсійного віку, відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць.

У межах зазначених нормативів здійснюється також працевлаштування інвалідів унаслідок психічного розладу відповідно до Закону України "Про психіатричну допомогу".

Роботодавці самостійно розраховують вказану квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Щодо реалізації державної політики зайнятості, то відповідно до ст. 16 Закону України «Про зайнятість населення», її забезпечує держава шляхом:

- 1) проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;

- 2) визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм;

- 3) включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості;
- 4) сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;
- 5) соціального захисту громадян у разі настання безробіття;
- 6) сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях;
- 7) розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів;
- 8) створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності;
- 9) прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості;
- 10) ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє й затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення й передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення.

Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення розробляються на підставі основних прогнозних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм у частині їх впливу на сферу зайнятості населення, на розвиток трудового потенціалу з визначенням механізму їх реалізації.

Так, відповідно до зазначених положень була прийнята Програма сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць на період до 2017 року, яка визначає заходи і шляхи розв'язання проблем у сфері зайнятості населення та передбачає консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття. Метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження та розвитку тру-

дового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок).

Окрім основних напрямків реалізації державної політики зайнятості, на національному рівні розробляються й територіальні та місцеві програми зайнятості населення, спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку. Вони розробляються місцевими державними адміністраціями та подаються на затвердження Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським радам.

У територіальних та місцевих програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

7.2. Поняття зайнятого населення

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Дане визначення дещо суперечливе з огляду на те, що законодавець, використовуючи у визначенні термін «дохід у грошовій та іншій формі», не дає нам роз'яснень, що саме слід під цим розуміти. З аналізу положень ст.4 даного Закону можна зробити висновок, що такий дохід може виявлятися в отриманні грошей, натуральних цінностей, знань, духовного збагачення тощо.

До зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном і мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах і поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

1) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка, за висновком медичного закладу, потребує постійного стороннього догляду або досягла 80 -річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

2) батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

3) особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який, за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем-нерезидентом.

З указаного визначення зайнятості, яке наводиться у чинному законодавстві, складно визначити, хто насправді є незайнятим населенням. Разом з тим від незайнятого населення порібно відрізнити безробітного. Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи. Дане визначення теж викликає певні суперечності. Зокрема, закон не трактує, хто належить до тих громадян, які не мають роботи, та не встановлює критерії готовності та здатності приступити до роботи. Так, усі ми зайняті якоюсь працею. Праця – людська суть. Тільки людина здатна до праці. І роботу мають, фактично, усі люди: хтось веде домашнє господарство, доглядає за дітьми, навчається, займається творчістю та ін. Щодо готовності та здатності приступити до роботи, то це досить оціночні поняття: сьогодні хтось готовий та здатний, на його погляд (чи на чийсь), приступити до роботи, а завтра – ні. Тому таке законодавче визначення безробітного досить неточне.

Згідно зі ст. 43 вищезазначеного закону, статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема, на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам" та "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам";

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається зазначеним особам за їх особистою заявою в разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, визначається Кабінетом Міністрів України.

Зареєстровані безробітні мають право на:

а) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції:

- послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру;
- консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії);
- інформації про свої права та обов'язки як безробітного;
- відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі;

б) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та цього Закону;

в) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру

(тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах;

г) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Зареєстровані безробітні зобов'язані:

1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у вжитті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців;

2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний, у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів;

3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення;

4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації, визначені у ч.1 ст. 45 Закону України «Про зайнятість населення».

7.3. Професійна орієнтація та професійне навчання населення

Відповідно до статей 7, 8 Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці.

Згідно зі ст. 32 вищезазначеного Закону, професійна орієнтація населення – це комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та ін-

ших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

Концепція державної системи професійної орієнтації населення, затверджена Постановою КМУ від 17 вересня 2008 р. № 842, наголошує, що професійна орієнтація населення за змістовими напрямками функціонування має такі структурні елементи:

- професійна інформація – документовані або публічно оголошені відомості про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

- професійна консультація – організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

- професійний відбір – науково обгрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами конкретним робочим місцем;

- професійна адаптація – науково обгрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

Професійна орієнтація населення здійснюється навчальними закладами, закладами охорони здоров'я, реабілітаційними установами, медико-соціальними експертними комісіями, територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, центрами професійної орієнтації населення, молодіжними центрами праці, військкоматами, установами виконання покарань, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, що надають послуги з професійної орієнтації.

Окрім того, відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення», кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалі-

зації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг.

Професійне навчання – набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Система професійного навчання охоплює:

- 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;
- 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;
- 3) безробітних, які шукають роботу й потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності й господарювання.

З цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають із ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

У разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до

закінчення такого строку працівник або інша особа зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вони не стали до роботи або були звільнені з роботи з таких підстав:

- 1) установа інвалідності;
- 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій;
- 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;
- 5) догляд за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи (незалежно від причини інвалідності).

Професійне навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, разом з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту та за погодженням з репрезентативними всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Організація професійного навчання безробітних здійснюється територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової

міграції, на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Роботодавці-замовники кадрів беруть участь у визначенні змісту навчання, кваліфікаційній атестації безробітних, надають робочі місця для їх виробничого навчання, виробничої практики або стажування.

За безробітним, який проходить професійне навчання за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, зберігається виплата допомоги по безробіттю в розмірах і в строки, встановлені відповідно до законодавства.

7.4. Заходи щодо забезпечення зайнятості населення

В умовах поширення моделей соціально орієнтованої економіки необхідне забезпечення послідовності державної політики щодо сприяння продуктивній зайнятості та мінімізації безробіття. Пріоритетного значення в сучасних умовах набувають заходи активної політики зайнятості як політики держави, спрямованої на сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття.

Застосування заходів активної політики зайнятості в умовах трансформаційних ринкових змін спрямовується на досягнення таких цілей:

- перепідготовку вивільнених працівників, працевлаштування яких за спеціальністю ускладнено структурним безробіттям; професійну освіту тривало незайнятих безробітних з метою забезпечення підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці;
- створення нових та перепрофілювання існуючих робочих місць у ринковому секторі економіки, що, відповідно, забезпечує реструктуризацію зайнятості, сприяння розвитку малого бізнесу та самозайнятості;
- організацію громадських робіт з метою забезпечення тимчасового працевлаштування незайнятого населення, запобігання маргіналізації та професійної деградації тривало безробітних, матеріальної підтримки соціально незахищених верств населення;

- сприяння зайнятості неконкурентоспроможних і соціально незахищених верств населення за рахунок забезпечення професійної підготовки та перепідготовки¹.

Фактично, вказане й відображається у Законі України «Про зайнятість населення». Так, відповідно до останнього заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на:

а) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці;

б) створення умов для активного пошуку роботи безробітними;

в) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

До таких заходів належать:

1) професійна орієнтація та професійне навчання;

2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;

3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;

4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;

5) сприяння зайнятості інвалідів;

6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

Роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

¹ Політична економія: підручник / За ред. Ніколенко Ю.В.- К.: Центр учбової літератури, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1502111945376/politekonomiya/zahodi_zabezpechennya_zaynyatosti_finansuvanny

У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію.

Порядок надання роботодавцю права на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та зарахування стажу особам, працевлаштованим відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», затверджується Кабінетом Міністрів України.

У Додатку 1 до Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затвердженій Постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 р. № 1008, передбачено план заходів щодо сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць. Так, у ньому передбачена необхідність забезпечення:

1) розроблення механізму надання державної підтримки суб'єктам господарювання, що реалізують інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки, з метою виконання Закону України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць»;

2) удосконалення законодавства з метою створення сприятливого податкового та інвестиційного клімату в пріоритетних видах економічної діяльності;

3) розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту акта про внесення змін до Методики моніторингу створення робочих місць, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 р. № 512 «Деякі питання моніторингу створення робочих місць» (Офіційний вісник України, 2006 р., № 16, ст. 1181), зокрема, з метою ведення обліку робочих місць, створених під час виконання інфраструктурних та інвестиційних проектів;

4) розроблення програмних документів з розвитку аграрного сектору економіки;

5) розширення співробітництва з питань міжнародної торгівлі з метою здійснення диверсифікації ринків збуту сільськогосподарської продукції;

Окрім зазначеного, Закон України «Про зайнятість населення» вказує також на:

- сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів;

- стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;

- стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва;
- державну підтримку молодих працівників, залучених до роботи в селах і селищах;
- розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді;
- розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років;
- організацію громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Контрольні питання та завдання

1. Дайте визначення поняття «зайнятість».
2. Хто такий безробітний? Які права і обов'язки зареєстрованого безробітного Вам відомі?
3. Який порядок реєстрації безробітних?
4. Назвіть осіб, які не достатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Які додаткові гарантії їхнього працевлаштування їм надаються?
5. Охарактеризуйте основні принципи та мету державної політики у сфері зайнятості населення.
6. Які заходи щодо забезпечення зайнятості населення Вам відомі?
7. Що відповідно до чинного законодавства розуміється під професійною орієнтацією та професійним навчанням?

Література

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/>
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р., № 322-VIII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 // Офіційний вісник України від 27.08.2012. – 2012. – № 63. – С. 2565.
4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5. 02. 1993 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2.03.2000 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2000. – № 22. – Ст.171.
6. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст.252.

Основна

1. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2010. – 752 с.

2. Трудове право: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ Пилипенко П.Д., В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. - К.: Видавничий Дім «Ін Юр», 2006. – 544 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник / В.І. Прокопенко. – 3-ге вид., перероб. та доп. – Харків: Консум, 2002. – 528 с.
4. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: «Знання», КОО, 2000. – 564с.
5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.

Додаткова

1. Басай О.В. До питання про легальне визначення підходящої роботи у законодавстві про зайнятість / О.В. Басай // Наше право. – 2004. – № 4. – С. 68 – 71.
2. Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Г. Гаврюшенко // Соціальний захист. – 2005. – № 11. – С. 27 – 28.
3. Гетьманцева Н.Д. Закон України «Про зайнятість населення»: проблеми застосування / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Юридична Україна. – 2009 – № 8. – С. 71 – 74.
4. Георгіца А.З. Гарантії права на працю при працевлаштуванні, що надаються особам із зниженою працездатністю / А.З. Георгіца, І.Г. Козуб // Науковий вісник Чер. універ: Збірник наук. праць.. – Чернівці: Рута, 2008. – Вип. 474. Правознавство. – С.61 – 65.
5. Гуревич О. Нормативний аналіз державного регулювання ринку праці / О. Гуревич // Україна: аспекти праці. – 2006. – №8. – С.15 – 19.
6. Заржицький О. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства / О. Заржицький, Р. Бандурський // Право України. – 2007. – № 2. – С. 40 – 44.
7. Козуб І. Працездатність і здатність до роботи: розмежування понять / І. Козуб // Юридична Україна. – 2009. – №9. – С.70 – 73.
8. Маркіна Т. Юридичні умови визнання громадянина безробітним / Т. Маркіна //Право України – 2000 р. – № 6 – С. 44 – 46.
9. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості населення / Ю. Маршавіна // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 7. – С.7-10.
10. Пригуза П. Штрафні санкції за незаконне працевлаштування інвалідів, або податок (обов'язковий платіж) за меншу кількість працюючих інвалідів, ніж встановлено нормативом / П. Пригуза // Юридичний журнал. – 2005. – № 3. – С. 107 – 112.
11. Пузирний В. Правовий захист жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу / В. Пузирний // Право України. – 2004. - № 1. – С. 33 – 36.
12. Семенюк М. Людина і праця: державні гарантії зайнятості / М. Семенюк // Соціальний захист. – 2009. – № 5. – С. 3 – 4.
13. Сіряченко Н.Ю. Безробіття та зайнятість населення: правові засади регулювання / Н.Ю. Сіряченко // Форум права. – 2010. – № 4. – С.829 – 832.
14. Терюханова І. Удосконалення регіональної служби зайнятості щодо працевлаштування інвалідів / І. Терюханова, Н. Стульпінас, О. Терещук // Україна: аспекти праці. – 2009. – №1. – С. 3 – 6.

Навчальне видання

**Гетьманцева Ніна Дмитрівна,
Козуб Ірина Георгіївна**

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Навчальний посібник

Літературний редактор *Лукул О.В.*

Комп'ютерна верстка *Куріяц О.М.*

Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г.

Трудове право України (Загальна частина). Навчальний посібник. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2013. – 312 с.– (Укр. мова)

Гетьманцева Н.Д., Козуб И.Г.

Трудовое право Украины (Общая часть). Учебное пособие. – Черновцы: Чернов. нац. ун-т, 2013. – 312 с. – (Укр. язык)

Підписано до друку 20.03.2013 р. Формат 60 × 84/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний. Умовн. друк. арк. 17,07.
Обл.-вид. арк. 18,35. Зам. п. Тираж 300 прим.
Друкарня Чернівецького національного університету
58012, Чернівці, вул. Коцюбинського, 2

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 891 від 08.04.2002 р.