

УДК 349.3(477)(066)
ББК 67.405я43
С69

Друкується за рішенням вченої ради Чернігівського державного технологічного університету (протокол № 6 від 1 липня 2013 р.).

Соціальне право України: науковий збірник / Черніг. держ. технол. ун-т, Укр. асоц. фахівців труд. права. – Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2013. – № 1 (2). – 389 с.

У науковому збірнику "Соціальне право України" висвітлюються актуальні питання й нагальні проблеми науки і практики трудового права та права соціального забезпечення, зокрема, забезпечення захисту трудових прав працівників, модернізація трудового права, роль трудового договору у сучасній системі трудового права України, умови реалізації права на пенсію, шляхи вдосконалення соціального обслуговування в Україні тощо.

Видання розраховане та може бути використане науковцями, юристами, аспірантами, викладачами і студентами навчальних закладів і зацікавленими особами.

УДК 349.3(477)(066)
ББК 67.405я43

Головний редактор:

Шкарлет С.М., д-р екон. наук, професор, ректор ЧДТУ, Україна.

Заступник головного редактора:

Шумна Л.П., канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення ЧДТУ, Україна.

Члени редакційної колегії:

Венедіктов В.С., д-р юрид. наук, професор, Президент Української асоціації фахівців трудового права, Заслужений юрист України, Україна;

Іншин М.І., д-р юрид. наук, професор, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка, Україна;

Андріїв В.М., д-р юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Україна;

Мельник К.Ю., д-р юрид. наук, професор, начальник кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, Україна;

Щербина В.І., д-р юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Україна;

Волк О.А., канд. юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового і корпоративного права, старший науковий співробітник Центру трудового права УО ФПБ «Міжнародний університет «МІТСВ», Республіка Білорусь;

Радевич О.Р., канд. юрид. наук, доцент Юридичного інституту Національного дослідного Томського державного університету, Російська Федерація;

Седелникова М.Г., канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри соціального права Омського державного університету ім. Ф.М. Достоевського, Російська Федерація.

Заснований у 2012 році. Свідчення про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 19311-9111Р від 09.07.2013 р.

© Колектив авторів, 2013
© Чернігівський державний технологічний університет, 2013
© Українська асоціація фахівців трудового права, 2013

ЗМІСТ

Вітальне слово.....	5
Розділ І. Трудове право	
Венедіктов В.С. Сучасні проблеми реалізації державної політики України в галузі прав людини.....	9
Андріїв В.М. Забезпечення захисту трудових прав працівників.....	17
Мельник К.Ю. Правове регулювання відпусток працівників органів внутрішніх справ.....	26
Музичук О.М. Поняття та система вимог, що передбачені до професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ.....	33
Щербина В.І. Функції трудового права і модернізація законодавства про працю.....	44
Городецька І.А. Форми та методи адміністративної діяльності державної інспекції України з питань праці.....	52
Кожушко С.І. Місце державних санітарних норм і правил у системі джерел трудового права.....	66
Кузніченко О.В. Загальні питання матеріальної відповідальності працівників органів внутрішніх справ та її правове регулювання.....	78
Ларченко М.О. Особливості суспільно корисної праці засуджених у виправних колоніях.....	86
Логвиненко М.І., Дігтяр А.О. Особливості укладення трудового договору з неповнолітніми.....	99
Потопопова Я.С. Принципи компенсації моральної шкоди у трудовому праві.....	104
Пузирний В.Ф. Проблеми професійного відбору водіїв транспортних засобів за законодавством України.....	116
Огородник О.Г. Правовий статус трудового колективу: проблемні питання.....	124
Хименко О.А. Юридична природа відносин з організації та управління працею.....	134
Селецький О.В. Молодь як особлива категорія учасників трудових правовідносин.....	143
Яблоновська Г.Г. Єдність і диференціація правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками як гарантія їх рівноправ'я.....	158
Олійник К.М. Роль трудового договору в сучасній системі трудового права України.....	165
Burak V.Y. Principles of legal protection of labour rights and interests of employees.....	173

УДК 349.2:331.101

О.Г. Огородник, ст. викладач

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ПРАВОВИЙ СТАТУС ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Розглянуто проблемні питання правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права і соціального діалогу, досліджено існуючі погляди щодо вдосконалення його повноважень.

Ключові слова: трудовий колектив, соціальний діалог, колективні трудові відносини, повноваження, роботодавці.

Рассмотрено проблемные вопросы правового статуса трудового коллектива как субъекта трудового права и социального диалога, исследованы существующие взгляды относительно совершенствования его полномочий.

Ключевые слова: трудовой коллектив, социальный диалог, коллективные трудовые отношения, полномочия, работодатели.

The problems of the legal status of employees as a subject of Labour law and social dialogue are considered; the existing opinions on improving its authorities are researched in the article.

Key words: work collective, social dialogue, employment relationship, authorities, employers.

Виходячи зі змісту ст. 2521 Кодексу законів про працю України, можна зробити висновок, що ще на сьогодні законодавство України в цілому залишається на позиції визнання трудового колективу суб'єктом трудового права. Про це свідчить наступне.

Згідно зі ст. 65 Господарського кодексу України 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. Також повноваження трудового колективу визначає законодавство про працю. Серед повноважень трудового колективу особливе місце займають ті, що пов'язані з укладенням колективного договору. Так, відповідно до ст. 3 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. № 3356-XII колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, та однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обрани-

ми й уповноваженими трудовим колективом – з другої. Право на ведення переговорів і укладення договорів від імені найманих працівників надається не тільки професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів, а й іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Тільки після схвалення проекту зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема і щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом). Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації звітує про виконання колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

У ст. 142 КЗпП України передбачено, що правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілковим комітетом на основі типових правил. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою. Згідно зі ст. 153 КЗпП України трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів. Колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

За ст. 223 КЗпП України загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше 15 чоловік обираються комісії по трудових спорах. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. За рішенням загальних зборів (конференції) комісії по трудових спорах можуть бути створені у структурних підрозділах.

Згідно зі ст. 152 КЗпП України роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу, який може застосувати громадське стягнення.

Відповідно до Порядку представлення до нагородження та вручення державних нагород України, затвердженого указом Президента України від 19 лютого 2003 р. №138/2003, висунення кандидатур до відзначення державними нагородами здійснюється гласно за місцем роботи осіб, яких представляють до нагородження, у трудових колективах підприємств, установ, організацій незалежно від типу та форми власності. Пріоритетними напрямками вдосконалення нагородної справи в Україні у сфері забезпечення прозорості та відкритості вирішення питань нагородження, за Указом Президента України "Про вдосконалення нагородної справи з України" від 18 серпня 2005 р. № 1177/2005, є забезпечення гласного висунення кандидатур для нагородження у трудових колективах підприємств, установ, організацій.

За ст. 10 Закону України "Про наукову та науково-технічну діяльність" від 13 грудня 1991 р. №1977-ХІІ не менш як три чверті складу вченої (наукової, науково-технічної, технічної) ради наукової установи обирається таємним голосуванням колективу наукових працівників, а решта її членів призначається наказом керівника цієї наукової установи. Відповідно до ст. 37 Закону України "Про вищу освіту" від 17 січня 2002 р. №2984-111 вищим колегіальним органом громадського самоврядування вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації є загальні збори (конференція) трудового колективу. Порядок скликання ви-

щого колегіального органу громадського самоврядування та його роботи визначається статутом вищого навчального закладу. У вищому колегіальному органі повинні бути представлені всі групи працівників вищого навчального закладу. Не менше ніж 75 відсотків загальної чисельності делегатів (членів) виборного органу повинні становити педагогічні або науково-педагогічні працівники вищого навчального закладу. Вищий колегіальний орган громадського самоврядування скликається не рідше, ніж один раз на рік. Вищий колегіальний орган громадського самоврядування:

- за поданням вченої ради вищого навчального закладу приймає статут вищого навчального закладу, а також вносить зміни до нього;
- обирає претендента на посаду керівника вищого навчального закладу за допомогою таємного голосування і подає свої пропозиції власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі);
- щорічно заслуховує звіт керівника вищого навчального закладу та оцінює його діяльність;
- обирає комісію з трудових спорів;
- за мотивованим поданням Наглядової ради або вченої ради вищого навчального закладу розглядає питання про дострокове припинення повноважень керівника вищого навчального закладу;
- затверджує правила внутрішнього трудового розпорядку вищого навчального закладу;
- затверджує положення про органи студентського самоврядування;
- розглядає інші питання діяльності вищого навчального закладу.

Органом громадського самоврядування факультету у вищому навчальному закладі третього або четвертого рівня акредитації є збори (конференція) трудового колективу факультету.

Стаття 21 Закону України "Про свободу совісті та релігійні організації" від 23 квітня 1991 р. № 987-ХІІ закріплює, що в установах, організаціях і на підприємствах за ініціативою їх трудових колективів і згодою адміністрації проводяться богослужіння, релігійні обряди, церемонії та процесії.

Згідно зі ст. 8 Закону України "Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні" від 16 листопада 1992 р. № 2782-XII право на заснування друкованого засобу масової інформації належить у тому числі і трудовим колективам підприємств, установ і організацій на підставі відповідного рішення загальних зборів (конференції). Редактор (головний редактор), обраний на посаду трудовим колективом редакції, не може бути звільнений з посади без згоди трудового колективу редакції.

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні за Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР (а) формулюються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або (б) формулюються за допомогою збору підписів. Збори скликаються з ініціативи виборного профспілкового органу чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу або ініціативної групи найманих працівників, а також за пропозицією не менш як третини від загальної кількості штатних найманих працівників. У випадках, коли скликання зборів утруднене через багатозмінність або територіальну роз'єднаність цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів, можуть скликатися конференції представників найманих працівників. Представники працівників для участі у конференції обираються зборами найманих працівників усіх структурних підрозділів підприємства завдяки відкритому або таємному голосуванню.

Представники трудових колективів можуть брати участь у роботі атестаційних комісій. Так, відповідно до п. 10 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475, до складу атестаційної комісії залучаються висококваліфіковані наукові працівники і представник профспілкового органу або уповноважений від трудового колективу, який обирається на загальних зборах колективу. Згідно з п. 13 Положення про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571, якщо працівник не згоден з відомостями, викладеними у відгуку-характеристиці, керівник виносить її на обговорення трудового колективу

об'єднання, державного підприємства, філіалу, структурного підрозділу, пропозиції якого разом з характеристикою подаються до атестаційної комісії.

Викладене вище підтверджує де-факто легальної, тобто визначеною державою, правосуб'єктності трудового колективу.

Але питання про правосуб'єктність трудового колективу в сучасній юридичній науці є дискусійним. Учені з цієї проблеми займають діаметрально протилежні позиції. Одні – безумовно визнають трудовий колектив суб'єктом трудового права, а інші, навпаки, повністю відмовляють останньому в можливості мати правосуб'єктність [1, с. 730; 2, с. 6].

Але, на жаль, є свідчення про згортання ідеї трудового колективу, визнання визначення правового статусу трудового колективу незадовільним.

Аналіз чинного законодавства дає підстави стверджувати про поступовий «відхід» трудового колективу із числа суб'єктів трудового права.

Становлення України як високорозвиненої європейської держави ставить перед українським суспільством важливу мету – забезпечення сталого економічного розвитку, досягнення європейських стандартів життя громадян, що неможливо без налагодженої співпраці між роботодавцями та працівниками.

Із світового досвіду випливає, що ефективне співробітництво між вказаними суб'єктами, яке сприяє належній соціальній стабільності у суспільстві, забезпечується за допомогою механізму соціального діалогу, який включає в себе системно організований комплекс заходів, необхідних для досягнення соціальної злагоди в державі. Таким чином, соціальний діалог в Україні повинен стати міцним підґрунтям стабільності та максимального уникнення потенційної конфліктності будь-яких суспільних відносин, певною моделлю відносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками.

До сторін соціального діалогу на локальному рівні Закон України «Про соціальний діалог в Україні» відносить сторону працівників, суб'єктами якої визначаються первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників [3]. Виходячи зі змісту норм названого Закону, слід зроби-

ти висновок, що трудовий колектив, легальне визначення якого дає ст. 252 КЗпП України, не є суб'єктом соціального діалогу.

Закон підтвердив тенденцію поступового вилучення із багатьох нормативно-правових актів про працю поняття «трудовий колектив», яке нерідко стало замінятися іншими термінами. Так, до ст. 12 КЗпП України 5 квітня 2001 внесені зміни, згідно з якими замість терміна «трудовий колектив» вжито словосполучення «загальні збори найманих працівників».

У проекті Трудового кодексу України (№ 1108 від 04.12.2007р.) у книзі шостій, яка присвячена колективним трудовим відносинам, також не передбачалось спеціальних норм про трудові колективи. Згідно з проектом трудові колективи не визначались суб'єктами колективних трудових відносин. Тут йшлося загалом про «працівників», про «збори працівників», а якщо мова йде про «представників працівників», – таке місце монополю відводилось профспілкам [2].

Як відомо, проект Трудового кодексу №1108 від 04.12.2007 р. знято з розгляду Верховною Радою України, тому його положення можна застосовувати лиш у минулому часі.

У проекті зазначалось, що працівники здійснюють свої права у соціальному діалозі безпосередньо і через представницькі органи (представників). Безпосереднім вважається право на проведення зборів та конференцій, на яких ухвалюються рішення із соціально-трудова питань, або збирання підписів під такими рішеннями, тобто слова „безпосереднім вважається здійснення працівниками своїх прав у соціальному діалозі” можна розуміти так, що у цьому працівники діють як колективний суб'єкт, а не розрізнені працівники [3].

У висновку Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1108 від 04.12.2007р.) підкреслювалося, що учасником колективних трудових відносин був і повинен залишатись трудовий колектив. Цьому об'єктивно сформованому колективному утворенню належить ключова роль вирішення питань участі працівників в управлінні юридичною особою – роботодавцем щодо свого представництва у соціальному діалозі.

У сучасних умовах трудові колективи здатні більш дієво впливати на регулювання соціально-трудова відносин і під

час створення належних організаційно-правових умов забезпечувати реальну участь працівників в управлінні виробництвом.

Участь трудових колективів в управлінні корпораціями чітко простежується в багатьох розвинутих країнах (Австрії, Іспанії, Данії, Швеції та ін.).

Так, в управлінні компаніями в гірничодобувній і металургійній промисловості, поряд з адміністрацією та профспілками, активну участь беруть трудові колективи та їх органи (зокрема, наглядові ради).

Вони, наприклад, виступають посередниками у разі виникнення суперечностей між акціонерами і найманими працівниками [4, с. 126].

Загальновідомо, що підприємства, які процвітають, свій успіх базують не на відстороненні трудового колективу від власника, а, навпаки, активній співпраці, співучасті, партнерстві цих сторін.

Саме тому в зарубіжній практиці трудові колективи беруть активну участь в управлінні цими підприємствами. Йдеться про функціонування поряд із профспілками інших органів представництва, які обираються всіма працівниками, незалежно від профспілкового членства.

Як відомо, Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту). Стаття 5, проголошуючи право всіх працівників та роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, зовсім не вказує, що працівники можуть об'єднуватись тільки у профспілки.

Навпаки, Хартія вимагає від держави зобов'язання, що національне законодавство не буде ніяким чином обмежувати цю свободу або використовувати для її обмеження. Але аналіз законодавства України свідчить про монополізацію профспілками права захищати соціально-економічні права працівників.

Чи можна погодитись, наприклад, з тим, що згідно із Законом України від 5 квітня 2001 року виключено зі статті 252 КЗпП України гарантії для працівників, обраних до рад (правління) підприємств і рад трудових колективів? Такі гарантії залишено тільки для виборних працівників профспілкових органів.

Натомість міжнародні норми вимагають від держави забезпечити рівність прав між представниками профспілок та іншими представниками трудящих.

Н.Б. Болотіна зазначає, що причини невизначеності правового статуту трудового колективу лежать у політичній площині. Виходить так, що у визнанні статуту трудових колективів не зацікавлені ні профспілки, ні роботодавці, ні держава. Цих суб'єктів влаштовує невизначеність трудової маси і термін «наймані працівники», який немовби й визначає суб'єкта, й водночас ні до чого не зобов'язує [1, с. 730].

Визнання трудових колективів повноправними суб'єктами дасть змогу змінити ставлення до самої категорії «наймані працівники», яка набуде необхідної конкретики, адже йтиметься про трудові колективи найманих працівників підприємства, підприємств галузі, регіону, нарешті, держави. Це дещо змінить акценти.

Отже, трудовий колектив – надзвичайно важливий суб'єкт трудового права, і в Україні, яка прагне європейської інтеграції і відповідності міжнародним стандартам, має бути створено належний юридичний механізм для його діяльності.

Слід погодитись з думкою В. Котюка, що необхідно надати трудовим колективам рівних трудових повноважень з роботодавцями, посилення і значення оптимальних форм їхньої реалізації [4, с. 7].

Як відомо, Закон СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983р., який продовжує діяти, передбачає залучення трудового колективу до управління підприємствами з правом дорадчого органу. Звідси низька ефективність цього Закону, забуття й витіснення трудового колективу професійними спілками. Нинішній трудовий колектив і його органи зможуть здійснити свою місію представництва в будь-якій формі виробничої демократії в конкретних соціально-трудових відносинах тільки з урахуванням повноважень органів управління відповідного підприємства, установи організації. У той же час не слід розглядати завдання трудового колективу тільки через призму соціально-партнерських відносин, що робить його схожим

на первинну профспілкову організацію. Це збіднить правовий статус трудового колективу, звужить його потенційні можливості як суб'єкта управління. Основним завданням трудового колективу є участь в управлінні виробництвом, що забезпечує колективу й роботодавцю досягнення більш високих виробничих результатів і, як наслідок, задоволення індивідуальних і колективних інтересів трудового колективу [5, с. 127].

Таким чином, буде доцільно та логічно закріпити правове становище трудового колективу на рівні закону, визнавши його суб'єктом трудового права та трудових правовідносин. Удосконалення правового становища трудового колективу як суб'єкта трудового права має полягати в оптимізації його правосуб'єктності, визначення змісту та обсягу його трудових повноважень. Йдеться про надання трудовим колективом рівних трудових повноважень з роботодавцями, визначення органів, які можуть створюватись трудовим колективом, засади їхньої правосуб'єктності. Досить важливим є вирішення питання щодо розмежування прав трудових колективів і профспілок на виробництві, визначення правового механізму їх взаємодії [6, с. 12].

Список використаних джерел

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
4. Котюк В. Чи є трудовий колектив суб'єктом права? / В. Котюк // Праця і зарплата. – 2009. – 28 січня (№ 4 (632)).
5. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
6. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г. А. Трунова. – Х., 2008. – 23 с.