код экземпляра 710452

29250 д

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА

З БІБЛІОТЕКИ
АКАДЕМІКА
В. Я. ТАЦІЯ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Збірник наукових праць
до 80-річчя професора Р. І. Кондратьєва

Вельмишановному Василю Яковичу разом з найкращими побажаннями
Р. Кондратьєв
10 травня 2007.

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ
2007

збереженні робочої сили та її відтворенні, без чого неможливі ні розвиток підірваної економіки взагалі, ні розвиток підірваного виробництва зокрема. У даний час склалася ситуація, за якої, з одного боку, гарантії трудових прав, передбачені законодавством, можуть бути реалізовані лише при умові нормально-функціонуючої економіки, з другого — економіка не може бути відновлена без належного сучасного правого забезпечення трудових відносин.

Тому в умовах ринку непотрібно руйнувати систему захисту працівників, що вже склалася.

По ряду причин на підприємствах є відсутні органи, котрі можуть і повинні представляти і захищати інтереси працівника — професійні спілки. Профспілки необхідні не тільки для здійснення захисних функцій, а й необхідні також для проведення політики збалансованості інтересів соціальних партнерів, про котрі говорилось вище. Держава неповинна обмежувати їх діяльність, або можливості навпаки — стимулювати.

Комплексного підходу потребує соціальний захист осіб з пониженою працездатністю — інвалідів. Система заходів соціального захисту, встановлена законом України « Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р.[5] створює передумови для соціальної адаптації інвалідів і інтеграції їх в суспільстві. Розроблена державна програма соціальної підтримки інвалідів, створені необхідні передумови забезпечення інвалідам додаткових гарантій працевлаштування. Однак, нормативна база соціального захисту інвалідів і механізм забезпечення зайнятості потребує подальшого удосконалення. Для цього необхідно в КЗпП включити норми, направлені на захист інвалідів від дискримінації, необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу; встановити підвищені гарантії та додаткові пільги для інвалідів, звільнених за ініціативою роботодавця; удосконалювати систему безперервної освіти та формувати систему, котра зможе забезпечити працевлаштування і соціальну адаптацію інвалідів по закінченню спеціальних освітніх установ та ін. Включаючи в національне законодавство норми міжнародного трудового права слід забезпечити їх реальне виконання, про що неодноразово наголошувалось вченими трудовиками. [2, с. 59-60; 9, с. 108]В даний час вони часто порушуються, тому як підкреслював Іванов С.А., слід ратифіковані конвенції МОП офіційно включити як додаток до кодексу. [3, с. 73].Адже соціальне призначення конвенції — охорона праці. В одному із документів МОП, присвячених застосуванню міжнародних норм , ясно сказано : « Захист трудящих є пріоритетною метою міжнародного трудового права» [1].

Необхідно однозначно вирішити питання про сферу застосування трудового законодавства, оскільки залишається актуальною проблема трудових прав і гарантій державних службовців, працюючих власників. З цією метою в КЗпП необхідно виділити окрему главу: «Правове регулювання праці окремих категорій працівників», де передбачити для них певні правові гарантії.

Отже, на сучасному етапі назріла необхідність концептуального оновлення трудового законодавства, та приведення його у відповідність з нормами міжнародного права.

Список використаних джерел:

1. ILC.81 Session. Provisional Record. №25, Geneva,1994, 290

2. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // Право України — 2001 — №4. –с. 59-60;

3. Иванов С.А. Применение Конвенции МОТ в России в переходной период. Некоторые проблемы.// Государство и право. 1994. № 8-9, с. 73

4. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978,с.6

5. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. Москва 1998, с.51

6. Процевський О.І. Чи є ж на що сподіватися? // Юридичний вісник України.-28 лютого — 5 березня 2004 року.-№9. –С. 8-9;

7. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки; // Матеріали науково-практичної конференції. « Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки» — Харків, 2003 с.4.

8. Жернаков В.В. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю України // Матеріали науково-практичної конференції. « Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки» — Харків, 2003 с.7;с.24;Відомості Верховної Ради 1991, №21 ст.252.

9. Трудове право України: Підруч ./За ред. Н.Б.Болотіної, І.І. Чанишевої, — К., 2000, — 108.

10. Хуторян Н.М. Перспективи розвитку трудового законодавства. — К., 2003 с.18-21; Пилипенко П.Д. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України — 1996.

Г. С. Гончарова

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна

ПРО ДЕМОКРАТИЧНІ ЗАСАДИ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

У преамбулі та статті 1 Конституції України зафіксовано прагнення України розвивати і змінювати демократичну державу. Проголошений курс на демократизацію потребує демократизації відносин і у сфері праці. Економіка — це вирішальна сфера життя суспільства. Ось чому розвиток демократії на виробництві, послідовне запровадження самоврядних засад у роботу трудових колективів має першорядне значення. Це той важіль, який

може при належній організації управління допомогти залучити працюючих до вирішення складних питань та дозволити уникнути помилок і прорахунків.

Не зайве згадати відомий у минулому вислів про те, що політика — це концентроване вираження економіки. На підприємствах, в установах, організаціях працюють мільйони людей, які створюють матеріальні і духовні блага. Між політикою і виробничою демократією існує тісний зв'язок, демократизувати економіку набагато складніше, ніж політику, а для досягнення успіхів у суспільно-економічному житті важливим є саме впровадження демократичних засад у виробничій сфері.

Термін «демократія» (влада народу) відомий людству більше двох тисяч років. Відтворювання демократичного ладу, його розвиток в умовах суттєвих змін у суспільстві завжди протікали надто повільно і нерівномірно у різних країнах і в різні періоди. Прорив до демократії у багатьох країнах, таких як Німеччина, Іспанія, Голландія, Франція тривав декілька десятків років.[1,8-9]

І в сучасних умовах розвиток демократії навіть у благополучних країнах не відбувається прямолінійно. Утвердження демократії є дуже складний і тривалий процес. Скрізь мають місце «відкати» та кризи. В Україні відбувається національне відродження, а воно включає і відновлення властивих українському народові традицій свободи та демократії. Але більшість фахівців досліджують проблеми демократії з позиції державного будівництва. Так, наприклад, О.Скрипнюк зазначає, що «намагаючись відтворити численні визначення демократії, які застосовуються в сучасних науково-теоретичних дослідженнях з правових, політологічних, філософських та інших галузей, ми практично щоразу зустрічаємося з обов'язковою референцією до певного типу відносин, які зумовлюють як специфіку організації державної влади та характер її зв'язку з народом, так і той спосіб, у який в процесі функціонування держави конституюється та реалізується державна влада».[2,3] А питання демократії за цими межами, за виключенням деяких авторів, як правило не досліджуються.

Серед теоретиків слід віддати належне відомому і авторитетному фахівцю з проблем демократії російському вченому А.І.Денисову, який один з перших досліджував взаємозв'язок демократії і економіки. «Багато століть», — зазначає вчений, — «демократія тлумачилась як таке явище, яке стосується виключно державного устрою та управління державними справами».[3,96-103] Демократію не допускали до господарчого та культурного життя суспільства. Зарубіжні дослідники минулих століть, як правило, демократію в економіці залишали у тіні.

Єдність політики і економіки не виключає відмінностей між ними. Економічна демократія відрізняється своєрідністю.

Проблема запровадження демократичних засад у сфері праці і в сучасних умовах залишається малодослідженою. Дослідники натикаються на супротив роботодавців, які дорікають працівникам в їх некомпетентності.

Негативно вплинули на розвиток демократії у сфері праці і деякі праці вчених-цивілістів. Виступаючи за лібералізацію відносин між роботодавцями і найманими працівниками, вони ставили під сумнів необхідність трудового права взагалі і пропонували їх регулювати нормами і угодами, які є у цивільному праві.

Законодавство про працю і взагалі питання правового регулювання трудових відносин виявились відтиснутими на другий план. Як справедливо зазначив М.Павловський, з самого початку реформ суспільство відчуло недооцінку справедливої, чесної, творчої праці. Вищевикладене привело до економічних парадоксів, пріоритету посередництва над виробництвом, зневажливого ставлення до виробника, орієнтації на чужі товари тощо.[4] У літературі почали висловлюватись думки про те, що звужується сфера регулювання трудового права, а відносини, які виникають між власниками та найманими працівниками, повинні регулюватись нормами цивільного права, тобто договором, в основі якого повинна бути воля сторін, і ніхто не вправі втручатися в їх діяльність.

Тенденції до зворотного включення трудового права до цивільного лише свідчить що намір роботодавців позбавитися від необхідності враховувати гарантії трудового законодавства. Такі наміри є марними, їм не дано здійснитися. Реалізація таких ідей була спрямована фактично і проти права на участь в управлінні.

Аргументовану відповідь дав у цій дискусії на проблему лібералізації трудових відносин в умовах ринкових відносин С.О.Іванов. Вчений переконливо довів, що поширенню цих ідей неминуче приведе к послабленню трудового права, до намагання підмінити норми трудового права нормами цивільного права.

Саме на початку 90-х років інтерес вчених до дослідження проблем економічної демократії знизився. Була фактично скасована виборність керівників державних підприємств, звужені права профспілок, вони втратили право законодавчої ініціативи, була скасована така демократична форма добору науково-педагогічних працівників як конкурс.

Розгубившись, профспілки навіть проголосили, що працівники повністю втратили право голосу при вирішенні управлінських та соціальних питань на виробництві.

Але вже після 1993 року цей відкат від демократії поступово припиняється.

Підтвердженням розвитку соціального партнерства переконливо свідчить Указ Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні».[5]

Форми участі працівників в управлінні та встановленні умов праці концентруються у праві на участь в управлінні.

Це право закріплено перш за все у статті 2 чинного Кодексу законів про працю, у якій перелічені основні трудові права працівників. Таким чином, воно справедливо віднесено до основних трудових прав.

Деякі питання участі в управлінні досліджували у своїх роботах П.Д.Пилипенко, В.І.Прокопенко, В.С.Яричевський, Н.Б.Болотіна, Г.І. Чанишева не вдаючись до поглибленого аналізу цього права.

Між тим, у західних країнах спостерігається розвиток «промислової демократії». Участь в управлінні набуває нових форм. Так, у Німеччині діє система правового забезпечення різних форм участі найманих працівників в процесі прийняття соціально-економічних рішень — «Мітбештімунг». Гарантоване право на участь у прийнятті рішень поширюється на усіх працівників, незалежно від їх членства у профспілках. Створюються ради підприємств. Виробничі ради діють в Австрії, Франції, Люксембурзі, Бельгії, Данії, Норвегії та в інших країнах.

Актуальність дослідження цього права обумовлено і необхідністю реалізації стратегії входження України до Європейського союзу, яка передбачає зміцнення демократичних засад в усіх сфера життя.

В деяких сферах вже спостерігається активний розвиток демократії. Так, наприклад, у Законі України «Про вищу освіту» вперше чітко визначені повноваження колегіальних органів громадського самоврядування, що зменшує навантаження на центральні та регіональні органи управління освітою. Запроваджено виборність ректорів та директорів закладів освіти.

Розвиваються корпоративні підприємства, де демократичні засади найбільш проявляються в обранні органів управління та їх керівників.

Елементи демократії вже запроваджуються в кадровій політиці на підприємствах, які мають стратегічне значення. Їх керівники тепер призначаються (обираються) на конкурсних засадах.

Вирішення проблем, пов'язаних з участю працівників в управлінні, матиме позитивне значення для з'ясування прав працівників, стане підтвердженням конституційного положення про те, що людина має бути визнана найвищою соціальною цінністю, а забезпечення її прав та свобод — найпершим обов'язком держави. Дослідження прав належить до фундаментальних основ науки трудового права.

З іншого боку, висновки і практичні рекомендації можуть бути використані у процесі розробки нового Трудового кодексу та інших нормативно-правових актів, присвячених регулюванню трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Данилов С.Ю. Правовые демократические государства: Очерки истории. — М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2005. — С. 8, 9.

2. Скрипнюк О. Забезпечення участі народу у формуванні органів влади як фактор функціонування демократичної системи державного управління // Право України. — 2006. — № 6. — С. 3.

3. Денисов А.И. Общая система социалистической демократии. — М.: Юрид. лит., 1975. — С. 96-103.

4. Павловський М. Криза, права людини, праця, власність та держава // Голос України. — 1996. — № 231. — 10 грудня.

5. Офіційний вісник України. — 2005. — № 52. — Ст.3271.

С. В. Дрожжина

кандидат філософських наук, доцент,

завідувач кафедри правових дисциплін Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, м. Донецьк, Україна.

В. В. Литвин

кандидат економічних наук, доцент,

вчений секретар Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, м. Донецьк, Україна

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ УКЛАДЕННЯ КОНТРАКТІВ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Складні сучасні економічні умови, протиріччя і колізії вітчизняних нормативно-правових актів, їх неузгодженість з визнаними в світі стандартами, недосконаліть законодавства, що стосується укладення та розірвання контрактів, відсутність законодавчо виписаної процедури співвідношення укладення контрактів з особами, що пройшли конкурсне обрання на заміщення посад — все це зумовлює актуальність роботи. Найгострішою проблемою в сфері регулювання трудових правовідносин у вищий школі є сьогодні неузгодженість деяких норм трудового законодавства, Закону України «Про вищу освіту» та нормативних документів Міністерства освіти і науки України щодо укладення контрактів з професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів.

Головною метою роботи є розробка пропозицій щодо основних напрямків вдосконалення сучасної нормативно-правової бази стосовно порядку заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України III і IV рівнів акредитації.

Означена мета зумовила постановку й розв'язання наступних завдань: проаналізувати норми трудового законодавства, Закону України «Про вищу освіту» та нормативних документів Міністерства освіти і науки України щодо укладення контрактів з професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів та надати пропозиції щодо вдосконалення й узгодження цих норм.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складають, характеризують та реалізують сферу контракту в трудовому праві.

Предметом дослідження є нормативна база, що регулює укладення контракту з представниками професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, які проходять процедуру конкурсного обрання на заміщення посад.

Необхідність ретельного аналізу та вдосконалення норм Закону України «Про вищу освіту» визначається сьогодні розробкою Міністерством освіти і науки України проекту Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України III і IV