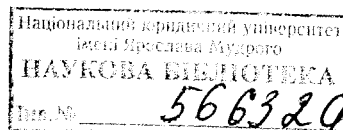


Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н, доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – 540 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.



© Національна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого, 2011
© ТОВ «Кросроуд», 2011

ЗМІСТ

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

<i>Бугров Л.Ю.</i> ОБЩИЕ ПРАВИЛА ПЕРЕВОДОВ НА ДРУГУЮ РАБОТУ В РОССИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ ТРУДОПРАВОВОМ КОНТЕКСТЕ	17
<i>Венедіктов В.С.</i> ЩОДО КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	31
<i>Іншин М.І.</i> ДЕРЖАВНА СЛУЖБА – ОСОБЛИВИЙ РІЗНОВИД ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	38
<i>Куренной А. М., Хныкин Г. В.</i> ПРОБЛЕМЫ ЕДИНСТВА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ	41
<i>Пилипенко П. Д.</i> ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА РІВНІСТЬ СТОРІН ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	45
<i>Прилипко С.М.</i> ВДОСКОНАЛЕННЯ ОКРЕМИХ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА – ВАЖЛИВА УМОВА ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЙ ПРОТИ КОРУПЦІЇ ...	48
<i>Процевський О.І.</i> ПРАВОВА ПРИРОДА ЗГОДИ ПРОФСПІЛКИ НА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ	54
<i>Скачкова Г.С.</i> РЫНОК ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	63

Виявивши порушення або невиконання зобов'язань закону про рівноправність, уповноважений повинен за допомогою порад і вказівок постаратися призупинити або перешкодити повторенню протизаконних дій. Уповноважений з питань рівноправності може винести питання про протиправність дій на розгляд комісії з питань рівноправності.

Інституційні механізми захисту від дискримінації включають як установи уповноважених з прав людини, так і ефективно діючі інспекції праці, спеціалізовані трудові суди, що забезпечують адекватний захист від переслідувань за допомогою використання ефективних способів та засобів захисту при справедливому розподілі тягара доведення вини, процедури розгляду скарг, що позбавлена багатьох формальностей.

Постійне збільшення числа спеціалізованих органів, які займаються питаннями дискримінації за кількома ознаками, замість окремих органів, призначених для боротьби з дискримінацією за однією з ознак, дозволяє зробити висновок, що цей підхід сприяє більш ефективному використанню кадрових та фінансових ресурсів. На таких засадах створені спеціалізовані органи в Австрії, Бельгії, Данії, Великобританії, Франції, Німеччині, Норвегії, Нідерландах, Швеції.

Спеціалізовані органи, що займаються питаннями боротьби з дискримінацією та забезпеченням рівності, в значній мірі сприяють більш чіткому додержанню антидискримінаційного законодавства у сфері праці, яке повинно бути містким, точним, лаконічним і доступним.

Комісія з питань рівності і прав людини Великобританії вважає, що білль про рівність, який в даний час знаходиться на розгляді в Парламенті, дозволить прийняти єдиний нормативно-правовий акт, який забезпечить ефективне запобігання дискримінації. У цей нормативно-правовий акт будуть інкорпоровані 52 нормативно-правових акта, 13 кодексів практики і 16 директив ЄС.

Незалежність і чітко сформульовані повноваження спеціалізованих органів, що займаються питаннями боротьби з дискримінацією та забезпеченням рівності, закладають основу для їх ефективної діяльності. Вони повинні користуватися надійною правовою, фінансовою та оперативною незалежністю з тим, щоб неупереджено допомагати жертвам дискримінації, розслідувати всі її форми і боротися з нею.

Лосиця І.О.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри
цивільно-правових та господарсько-правових дисциплін
Кримського інституту Національного університету
«Юридичної академії України
імені Ярослава Мудрого»

ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Реалізація конституційного права на соціальне забезпечення у разі настання похилого віку, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, хвороби (повної чи тимчасової непрацездатності), інвалідності, втрати годувальника, догляду за дитиною (ст. 46 Конституції України), яке гарантується економічно за допомогою державного соціального страхування – обов'язкового стягування протягом всієї трудової діяльності людини страхових внесків до Пенсійного фонду, Фонду обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, Фонду обов'язкового соціального страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, Фонду обов'язкового медичного страхування (який ще необхідно буде сформувати), Фонду страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання з усіх виплат, нарахованих на користь працівника в грошовій або натуральній формі, базується на жорсткому регламентуванні. При цьому держава в обов'язковому порядку стягує до державних страхових фондів грошові кошти з усіх виплат, нарахованих на користь працівника, без обмеження певним терміном, тільки з однією метою: надати соціальну допомогу людині при настанні страхового випадку. Природно, що для безумовного і найшвидшого отримання цієї соціальної допомоги застрахований повинен бути наділений суб'єктивним правом на той чи інший вид соціального забезпечення.

Багато питань соціального забезпечення в сучасних умовах можуть вирішуватись на підставі локального регулювання через систему колективних договорів та угод. Питання, пов'язані з колективними договорами та угодами, регулюють друга (статті 10–20) та деякі інші глави КЗпП України, Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. За даними державної статистики, станом на 1 червня 2008 р. в Україні укладено понад 96 тис. колективних договорів. У 2009

році було укладено понад 98 тис. колективних договорів. У 2010 році приблизно з 7 тисяч колективних договорів. У сфері їх дії на сучасному етапі перебуває приблизно 9,5 млн. працівників, що становить 81% їх загальної кількості.

Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації.

Принципово схоже визначення дає і Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» 1951 р., яка вказує, що відповідно до мети цієї 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 організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з 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.

Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Враховуючи зазначене, колективний договір між фізичною особою – роботодавцем та найманими працівниками не укладається.

На важливості й особливості застосування локальних норм в трудовому праві акцентував увагу в монографічному дослідженні Р.І. Кондратьєв, який зазначив, що особливість та поєднання загальних і локальних норм в тому, що рухливості останніх не впливає на стабільність перших. Розвиток ринкових та демократичних засад у суспільстві призводить до того, що широке коло питань соціального забезпечення відбивається через систему колективного договірної регулювання та запровадження ідей соціального партнерства.

В Україні система соціального партнерства почала складатися на початку 90-х років у складних умовах переходу економіки від командно-адміністративної системи до господарювання на ринкових засадах. Така система передбачає обов'язковий діалог між профспілками, урядом та підприємцями. Окремі пи-
192

тання з соціального забезпечення, які раніше вирішувались в централізованому порядку, тепер вирішуються на локальному рівні. Так, наприклад, нова пенсійна система на законодавчому рівні не закріплює такий вид пенсій, як пенсії на пільгових умовах для осіб, які працюють на підземних роботах та роботах зі шкідливими умовами праці, та іншим категоріям громадян. Відповідно до п. 2 перехідних положень Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які працювали або працюють на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 та на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України, та за результатами атестації робочих місць, на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах або за вислугу років, які відповідно до законодавства, що діяло раніше, мали право на пенсію на пільгових умовах або за вислугу років, здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди. Це означає що зазначена категорія громадян буде отримувати пенсії через недержавні пенсійні фонди на підставі і умовах, що будуть закріплені в колективному договорі.

Колективний договір – локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, господарювання та кількості працівників. Локальне правове регулювання, у тому числі і соціально-економічних відносин, – похідне від централізованого регулювання, яке здійснюється за допомогою локальних правових норм, носить вторинний додатковий характер, воно не може йти всупереч з централізованим, загальнодержавним регулюванням, служить доповненням до нього. Роль колективного договору в умовах переходу до ринкових відносин постійно зростає. Цей факт неодноразово висвітлювався дослідниками, які визначають правову природу колективного договору, як акта локального регулювання і джерела права.

Роль колективного договору в регулюванні соціальної сфери знаходить свій прояв у його змісті, який необхідно розглядати як

сукупність погоджених сторонами умов, на підставі яких здійснюється регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин на певному підприємстві, установі, організації.

Конвенція МОП № 98 "Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів" виходить з того, що сторони мають необмежене право вибору питань для обговорення, а значить, і повну свободу у визначенні змісту колективного договору в межах своєї компетенції. Зміст колективного договору відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і ст. 13 КЗпП України визначається сторонами самостійно в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: (а) зміни в організації виробництва і праці; (б) забезпечення продуктивної зайнятості; (в) нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); (г) встановлення гарантій, компенсацій, пільг; (д) участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); (е) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; (є) умов і охорони праці; (ж) забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; (з) гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; (и) умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; (і) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Значення колективного договору як одного з джерел права в регулюванні соціальних питань полягає в тому, що в його зміст включається широке коло соціально-економічних питань (медична допомога, зубопротезування, санаторно-курортне лікування, відпочинок працівників і їх сімей, додаткові соціальні допомоги та виплати, додаткове пенсійне забезпечення, медичне страхування, заходи щодо оздоровлення дітей тощо), і ці положення колективного договору є обов'язковими для виконання і можуть врахувати ту чи іншу специфіку підприємства та регіону. Тобто в колективному договорі міститься ціла низка зобов'язань роботодавця щодо питань соціальної сфери

(у тому числі додаткового пенсійного і медичного страхування, додаткових матеріальних виплат тощо), які належать за своєю суттю до предмета соціального забезпечення. У такому розділі колективного договору закріплюються умови надання додаткових соціальних пільг працівникам підприємства та членам їх сімей, а саме: 1) умови направлення до санаторіїв, профілакторіїв, будинків відпочинку, оздоровчих закладів; 2) можливості медичного обслуговування і його оплата за рахунок підприємства; 3) забезпечення щодо надання різноманітних соціальних допомог, виплат та пільг (медичне страхування та медичне обслуговування, забезпечення житлом, надання різних путівок в оздоровчі та профілактичні заклади пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві на рівні з працівниками даного підприємства; 4) надання додаткових пільг за особливий вклад в діяльність підприємства; 5) умови та порядок додаткового пенсійного та медичного забезпечення; 6) інші умови соціальної допомоги та підтримки окремих категорій працівників, багатодітних сімей, додаткові виплати при скороченні штату та чисельності працівників, питання перекваліфікації та зайнятості тощо.

Соціальне партнерство характеризується широкою сферою дії, воно відбувається не тільки у сфері найманої праці, а охоплює більш широкий спектр питань соціальної сфери: питання зайнятості, оплати праці і доходів населення, підготовки і перепідготовки кадрів, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти та ін. Юридичне опосередкування соціально-партнерських відносин здійснюється за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення та деяких інших галузей права.

Поширюючи диспозитивні елементи в правовому регулюванні, в законодавстві встановлюється, що на регіональному рівні приймаються регіональні угоди, які враховують інтереси конкретного регіону (району, міста, селища тощо) і в більшій мірі наближені до конкретних підприємств, установ, організацій, а також вирішення соціальних питань конкретних категорій громадян.