

код экземпляра

354895



ХО
ДЗ6

ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
імені В.М.КОРЕЦЬКОГО
НАН УКРАЇНИ

Держава і Право

ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ЮРИДИЧНІ І ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

Випуск 42



XXI
бр
Держава і право
Вип. 42
Чужкаєв
04.06.11.
16.08.11 Чужкаєв
1.09.2011 Віктор Гараш
03.12.2011 Чужкаєв 1985
22.01.12 Бедре 503
03.02.2012 Ашмакова
02.2012 Надасенев ВІ
Чужкаєв О
Пророб.

24 травня. – № 19. – Стор. 23. – Ст. 1376. – Код акта 36232/2006. 4L розс.

Правозастосувальний розсуд у юридичній практиці (загальнотеоретичні дослідження). – Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянства кол.; П.М. Рабинович (гол. ред.) та ін. – Серія I. Дослідження та рецензії. – Випуск 16. – Львів, 2007. – С. 21.

Розділ 5

ЦІВІЛЬНЕ, ПІДПРИЄМНИЦЬKE, ГОСПОДАРСЬKE ТА ТРУДОВЕ ПРАВO

С. М. ПРИЛИПКО

ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Регуляція конституційного права на соціальне забезпечення у разі настання такого віку, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання чи зовнішніх (повної чи тимчасової непрацевдатності), інвалідності, втрати годування, догляду за дитиною (ст. 46 Конституції України), яке гарантується економічно за допомогою державного соціального страхування – обов'язкового стягнення протягом усієї трудової діяльності людини страхових внесків до соціального фонду, Фонду обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, Фонду обов'язкового соціального страхування у зв'язку з тимчасовою непрацевдатністю, Фонду обов'язкового медичного страхування (який ще не буде сформувати), Фонду страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання з усіх виплат, нарахованих на користь потерпілої у грошовій або натуральній формі, базується на жорсткому регламенті. При цьому держава в обов'язковому порядку стягує до державних страхових фондів грошові кошти з усіх виплат, нарахованих на користь працівника, з виключенням певним терміном, лише з однією метою: надати соціальну допомогу потерпілі при настанні страхового випадку. Природно, що для безумовного і певного отримання цієї соціальної допомоги застрахований має бути надійним суб'єктивним правом на той чи інший вид соціального забезпечення.

Багато питань соціального забезпечення у сучасних умовах можуть вирішуватися на підставі локального регулювання через систему колективних договорів та угод. Питання, пов'язані з колективними договорами та угодами, регулюють статті 10–20 та деякі інші глави КЗоТ України, Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Положення про порядок повідомної етапу галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р., а також інші нормативні правові акти. З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» поставлені правові засади для дальнього розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та узгодження інтересів найманіх

працівників і власників. За даними державної статистики, станом на 1 січня 2008 р. в Україні укладено понад 96 тис. колективних договірів, У сфері промисловості та будівництва, за якими працівники отримують зарплату, було 9,5 млн. працівників, що становить 81% їх загальної кількості. Кількість працівників, які отримують зарплату, зросла за останніми роками на 3% щорічно. Однак останніми роками спостерігається зростання кількості працівників, які отримують зарплату, але не мають колективного договору.

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

Принципово схоже визначення дає і Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договірів» 1951 р., в якій зазначено, що відповідно до мети цього колективного договору під «колективним договором» розуміють усюку письмову угоду між роботодавцем та наймуючою юридичною особою чи кількома організаціями роботодавців та, з іншої сторони, чи кількома представницькими організаціями працівників, які об'єднують відповідну кількість працівників¹. Колективне правове регулювання, зокрема і відносин між роботодавцем та працівниками, – похідне від централізованого регулювання, яке виникло за допомогою локальних правових норм, має вторинний додатковий характер, вони не може йти всупереч з централізованим, загальнодержавним регулюванням, служить доповненням до нього. Роль колективного договору в переході від централізованого регулювання до ринкових відносин постійно зростає. Цей факт неодноразово вживався дослідниками, які визначають правову природу колективного договору, як акта локального регулювання і джерела права.

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

Метою статті є дослідження окремих питань правового регулювання соціального забезпечення громадян через механізм колективно-договірного регулювання.

На важливості й особливості застосування локальних норм у трудовому регулюванні акцентував увагу в монографічному дослідженні Р.І. Кондратьєв², який зазначив, що особливість та поєднання загальних і локальних норм у тому, що розглядається, полягає в тому, що останні не впливає на стабільність перших. Розвиток ринкових та демократичних засад у суспільстві призводить до того, що широке коло питань соціального забезпечення відображається через систему колективного договірного регулювання та запровадження ідей соціального партнерства.

Г.С. Гончарова доводить, що в Україні система соціального партнерства не складатися на початку 90-х років у складних умовах переходу економіки від майданно-адміністративної системи до господарювання на ринкових засадах. Тоді система передбачає обов'язковий діалог між профспілками, урядом та підприємцями³. Окрім питання із соціального забезпечення, які раніше вирішувались у централізованому порядку, тепер вирішуються на локальному рівні. Наприклад, нова пенсійна система на законодавчому рівні не закріплює також пенсій, як пенсії на пільгових умовах для осіб, які працюють на підземних роботах та роботах зі шкідливими умовами праці, та іншими категоріями працівників. Відповідно до п. 2 перехідних положень Закону України «Про загальні обов'язкові державні пенсійні страхування» пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які працювали або працюють на підземних роботах, на роботах з особливо

шкідливими атестації робочих місць, на посадах, що дають право на призначений відповідно до віком на пільгових умовах або за вислугу років, які відповідно до законодавчих норм, що діяло раніше, мали право на пенсію на пільгових умовах або за вислугу років, здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через прописані в ньому норми, які встановлюють відповідні пенсії через недержавні пенсійні фонди. Це означає, що зазначена категорія громадян буде захищена від відсутності пенсії, які встановлюються на пільгових умовах або за вислугу років, здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через прописані в ньому норми, які встановлюють відповідні пенсії через недержавні пенсійні фонди на підставі й умовах, що встановлюються на думку значного кола дослідників та аналіз правового статусу колективного договору, I.O. Лосиця доводить, що колективний договір – це колективний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та нормативних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються між підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, господарювання та кількості працівників⁴.

Локальне правове регулювання, зокрема і відносин між працівниками та роботодавцем, – похідне від централізованого регулювання, яке виникло за допомогою локальних правових норм, має вторинний додатковий характер, вони не може йти всупереч з централізованим, загальнодержавним регулюванням, служить доповненням до нього. Роль колективного договору в переході від централізованого регулювання до ринкових відносин постійно зростає. Цей факт неодноразово вживався дослідниками, які визначають правову природу колективного договору, як акта локального регулювання і джерела права.

Важливістю колективного договору в регулюванні соціальної сфери дістає виявлення його змісту, який необхідно розглядати як сукупність погоджених сторонами на підставі яких здійснюється регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин на певному підприємстві, установі, організації. Рекомендація МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на підприємство в умовах колективних переговорів» виходить з того, що сторони мають необмежену свободу вибору питань для обговорення, а значить, і повну свободу у визначенні змісту колективного договору в межах своєї компетенції. Зміст колективного договору визначається сторонами самостійно у межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: а) в умовах виробництва і праці; б) забезпечення продуктивної зайнятості; в) нормування й 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 та розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); е) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; е) 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; і) умов реалізації фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) відношень в оплаті праці; і) забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з

соціально-економічних питань (медична допомога, зубопротезування, стоматологічне курортне лікування, відпочинок працівників і їх сімей, додаткові соціальні послуги, які могли та виплати, додаткове пенсійне забезпечення, медичне страхування тощо), а також питання професійного розвитку та підвищення кваліфікації працівників, які можуть виконувати вимоги та виплати, додаткове пенсійне забезпечення, медичне страхування тощо, 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 у колективному договорі міститься цілій ряд зобов'язань роботодавця щодо питань соціальної сфери (зокрема додаткового пенсійного і медичного страхування, додаткових матеріальних виплат тощо), які належать до предмета соціального забезпечення. У такому разі колективний договір закріплюється 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 обслуговування і його оплата за рахунок підприємства; 3) забезпечення до надання різноманітних соціальних допомог, виплат та пільг (медичне страхування та медичне обслуговування, забезпечення житлом, надання різних видів оздоровчих та профілактичних закладів) пенсіонерам та інвалідам, які до моменту пенсійної працівники на підприємстві на рівні з працівниками даного підприємства; 4) надання додаткових пільг за особливий вклад у діяльність підприємства; 5) умови та порядок додаткового пенсійного та медичного забезпечення, 6) умови соціальної допомоги та підтримки окремих категорій працівників, 7) тодінших сімей, додаткові виплати при скороченні штату та чисельності працівників, питання перекваліфікації та зайнятості тощо. На це справу звертає увагу О. Пироженко⁴.

Слід погодитись з думкою, яку висловила у своєму дисертаційному джевні Г.І. Чанишева⁵, відповідно до якої соціальне партнерство вирівняє унікальністю і багатоманітністю, воно водночас являє собою й ідеологію, і софію, і правове явище. Його становлення і розвиток нерозривно пов'язані з формуванням громадянського суспільства, в якому соціальне партнерство не пасе важливою складовою частиною формування демократичної, соціальної, військової держави, в якій соціальне партнерство є основою державної політики, але має держава виступає гарантам соціального партнерства і повинна створити сприятливі умови його розвитку. Соціальне партнерство є невід'ємним елементом «соціальності» держави. У такій державі стрижневою ідеєю соціального партнерства є положення про необхідність забезпечення соціально-економічних прав діні відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства. Соціальне партнерство характеризується широкою сферою дій, воно відбувається не тільки у сфері найманої праці, а й охоплює більш широкий спектр соціальної сфери: питання занятості, оплати праці і доходів населення, підготовки і перепідготовки кадрів, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти ін. Юридичне опосередкування соціально-партнерських відносин здійснюється за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення та інших галузей права.

Поширюючи диспозитивні елементи у правовому регулюванні, у давстві встановлюється, що на регіональному рівні приймаються регіональні

у таих умовах чимало питань присвячено соціальній сфері, соціальному захисту та соціальній підтримці. Прикладом може бути вивчення соціальних проблем регіону і які передбачають при масовому залученні працівників до громадських робіт, додаткове медичне обслуговування, підтримку певної категорії громадян (інвалідів, ветеранів праці, безробітних, безпритульних, громадян похилого віку, самотніх матерів молоді, створення додаткових робочих місць тощо. Так, наприклад, ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» визначає поняття повноважень місцевих органів у сфері соціального захисту, а саме: надання інформації про соціальні послуги, надання інформації про надання соціальних послуг, за рахунок власних коштів і благодійних надходжень додаткових до наданням законодавством гарантій щодо соціального захисту населення; надання відповідно до законодавства питань про подання допомоги інвалідам, ветеранам війни та праці, сім'ям загиблих військовослужбовців, а також військовослужбовців, звільнених у запас (крім військовослужбовців строкової служби) відставку, інвалідам з дитинства, багатодітним сім'ям у будівництві індивідуальних житлових будинків, проведенні капітального ремонту житла, у придбанні матеріальних ресурсів, відведення зазначенним особам у першочерговому порядку ділянок для індивідуального будівництва, садівництва та городів, організація для малозабезпечених громадян похилого віку, інвалідів будинків-інтернатів, побутового обслуговування, продажу товарів у спеціальних магазинах і відділах за соціально доступними цінами, а також безоплатного харчування, вирішення питань про надання за рахунок коштів місцевих бюджетів різних послуг у зв'язку з похованням самотніх громадян, ветеранів війни та інших категорій малозабезпечених громадян; надання допомоги на пільгових засадах громадян в інших випадках, передбачених законодавством; вирішення питань про надання пільг і допомоги, пов'язаних з охороною материнства і дитинства, надання одноразової допомоги громадянам, які постраждали від ядерного лиху; вирішення питань про надання компенсацій і пільг громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, в інших випадках, передбачених законодавством; організація проведення оплачуваних громадських робіт з метою зареєстрованих як безробітні; встановлення розмірів і порядку виплати соціальної допомоги особам, які здійснюють догляд за самотніми громадянами, а також засновником медичних закладів потребують постійного стороннього догляду

Наведене свідчить, що в умовах демократичного суспільства саме на місцевому рівні конкретного міста, містечка, селища вирішується багато питань із питань забезпечення громадян з урахуванням специфіки даної місцевості, включно з підвищенням рівня правових гарантій та диспозитивних елементів у правовому регулюванні цієї сфері.

Для прикладу можна взяти Комплексну програму соціального захисту населення Харкова, яка прийнята відповідно до зазначеного Закону. У цій програмі відсутні такі розділи з питань соціального забезпечення: організаційні заходи із підвищення соціального захисту громадян; загальноміські заходи для пільгових громадян; надання адресної соціальної допомоги та підтримки; розвиток громадських відносин з громадськими організаціями соціальний отримання.

щенням тарифів на послуги теплопостачання. До програми додаються земельні та будівельні ресурси, які використовують для підтримки та розвитку матеріальної допомоги малозабезпеченим сім'ям з дітьми; Додаток № 2 «Положення про організацію роботи по наданню матеріальної допомоги громадянам, які тривалий час перебувають у становищі»; Додаток № 3 «Положення про організацію роботи по наданню матеріальної допомоги громадянам міста в процесі зуплатного харчування» і т. ін.).

Зазначене свідчить про поширення диспозитивних, договірних засад в соціальній сфері, а відповідно і про особливості поєднання централізованого регулювання відносин із соціального забезпечення

1. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. – Львов, 1977. – С. 28–30. 2. Гончарова Г.Г. Колективный договор в вищих навчальных закладах 111–11V рівнів акредитації: дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 2004. – С. 35. 3. Лосцик Л.О. Колективний договір в умовах переходу до нової економіки: Автoref...канд. юрид. наук. – Х., 1997. 4. Пироженко О. Колективный договор в высших учебных заведениях: дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 2002. – С. 6–7, 34–35. 5. Чанишева Г.І. Колективні відносини у праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф... канд. юрид. наук. – Х., 2002.

О. М. БІРЮКОВА
БАНКРУТСТВО У ГЛОБАЛЬНОМУ СВІТІ

Сьогодні Україна проходить тривалий і складний шлях трансформації економіки, що відбувається на тлі змін політичного устрою суспільства. У цих таких важливих процесів реформ законодавства про банкрутство набувалося відмінної значимості. Це законодавство, з одного боку, має адекватно реагувати на зміни в суспільстві, з іншого – забезпечити поступовий рух країни з метою подолання відходження свого гідного місця на світовій політичній мапі та у світовому політичному просторі.

Аналізу законодавства про банкрутство присвячено чимало досліджень українських учених, серед яких слід назвати В. Джуня², М. Тітова³, Б. Поміка⁴, Радзивіллюк⁵, Б. Грека⁶ та ін. Ці та інші дослідження присвячені передусім розглядуванням внутрішнього законодавства у цій сфері, а до іноземного дослідження відносяться переважно для підсилення обрання того чи іншого способу регулювання відносин неспроможності, при цьому не приділяючи, на нашу думку, достатньої уваги теоретичним аспектам введення нових механізмів у відповідні наявні законодавчі норми. Аналіз законодавства про банкрутство вимірюється не законодавство країн світу. Автор цієї статті звертає увагу на ті аспекти законодавства про банкрутство, які виходять за межі національного законодавства, та аналізує можливості використання відомих юридичних інструментів до учасників міжнародних економічних зв'язків.

Сучасний світ характеризується такими категоріями як інтернаціоналізація та глобалізація. Глобалізація сьогодні визнається об'єктивною

важливим фактором трансформації світового транскордонного руху, де помітні складні впливи та відбувається використання ресурсів і факторів⁷. У свою чергу, характеристикими цього процесу є транснаціональність, динамічність та внутрішня суперечливість. Так, у політичній сфері відбувається процес утворення в окремих державах та у світі наднаціональних структур. В економічній сфері виникнення цих структур уже скоріше реаліями, а не далекою перспективою. У сфері інтернаціоналізація фінансових ринків і вільний рух фондів ресурсів відбувається в організованих ринках створює для гравців таких ринків привабливі земельні ресурси та використання відомих переваг.

У сфері торгівлі активна експансіоністська політика великих держав щодо освоєння нових ринків стає головною політикою транснаціональних корпорацій, а відсутність регулювання діяльності багатонаціональних компаній як складова частина правопорядку вже недостатньою мірою виконує покладені на неї завдання і не повною мірою виправдовує сподівання. У цьому контексті слід зауважити, що під впливом процесів глобалізації відбувається надзвичайне обсягів торгівлі. Так, у звіті СОТ з назвою «Торгівля та прямі іноземні інвестиції», оприлюдненого 9 жовтня 1996 р., обсяг прямих інвестицій у світі з 1995 р. збільшився з 60 до 315 млрд. дол. США⁸.

У сфері права відбуваються логічні процеси щодо оформлення правового регулювання тих тенденцій, що стають дедалі помітнішими у світі. Як наслідок, дедалі ширше поширення набувають такі правові категорії, як гармонізація, адаптація, наближення правових систем тощо.

Глобалізація стала найбільш значущим соціально-політичним явищем ХХ ст., яка сьогодні охоплює практично всі сфери життєдіяльності людства. Глобальну економіку можна визначити як простір, у якому не існує кордонів економічних зв'язків¹⁰. Як зазначає російський правник і професор права Олег Кульчицький¹¹, світова економіка не просто стає взаємопов'язаною, а ще й досить інтегрується в єдиний організм.

Найдавніша з інтернаціоналізацію світової економіки глобалізація породжує ще одні процеси – регіоналізацію, яка, на перший погляд, є протилежним до інтернаціоналізації процесом¹². Крім того, як свідчить аналіз розвитку світового господарства кінця ХХ ст., дедалі більше набирає сили процес регіоналізації світового економічного простору¹³. Прикладами виступають відомі процеси європейської інтеграції, посилення об'єднання країн у межах СНД, поява угруповань північно-східних країн та об'єднання північно-східних країн, а також намагання окремих колишнього Радянського Союзу створити Єдиний економічний простір. У результаті, глобалізація і регіоналізація повністю змінили світову економіку, що відбулося в останній півстолітті¹⁴.

Процеси сприяли розширенню можливостей для фізичних осіб та корпорацій у географічному вимірі і без перешкод управляти і розпоряджатися своїм. Практика, згідно з якою громадянин однієї держави має можливість реалізувати своє право власності за межами національних кордонів, внес