

змі 371



375

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

В 0 1 0 4 2 9 0 5



**ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВ ГРОМАДЯН
У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
IX Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена
50-річчю створення кафедри трудового права Національного
юридичного університету імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Харків
«Право»
2019

Развитие промышленного производства в стране требовало постоянного совершенствования профессионально-технического образования. Важным шагом на этом пути стал Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. «О государственных Трудовых Резервах СССР», направленный на повышение роли государства в подготовке образованной и профессионально обученной молодежи. И так же явилась новой формой подготовки квалифицированных рабочих кадров для народного хозяйства страны. В этот период были образованы ремесленные, железнодорожные, горнопромышленные училища и школы фабрично-заводского обучения. Подготовка кадров в этих училищах регулировалась Указом Верховного Совета СССР от 20 октября 1940 г. и другими нормативными актами.

При этом нельзя не отметить, что активное развитие и совершенствование профессиональной подготовки в Советском Союзе и Белорусской ССР, а так же повышение общеобразовательного и культурного уровня трудящихся, было приостановлено Великой Отечественной Войной 1941–1945 гг.

Обращение к истории развития профессиональной подготовки населения до Великой Отечественной войны позволило нам сделать исторический анализ становления и развития института трудового права «Совмещения работы с получением образования» и сформулировать следующие выводы:

– колоссальный упор, который делался для строительства первого в мире социалистического государства и восстановления экономики союзных республик после гражданской войны был направлен на развитие производственных сил и формирование новой системы образования в стране;

– появление в КЗоТ 1922 г. нового раздела XII «Об ученичестве», а точнее, становление нового института трудового права «Совмещения работы с получением образования», сыграло важную роль для профессиональной подготовки населения и социально-экономического развития страны;

– развитие промышленного производства в стране, увеличение потребности к совершенствованию профессиональной подготовки населения, а также к повышению их общеобразовательного и культурного уровня, способствовало утверждению единой системы подготовки рабочих, изданию ряда НПА, направленных на осуществление профессиональной подготовки работников без отрыва от производства, укреплению заочной системы высшего образования и совершенствованию профессионально-технического образования.

Колосов І. В.,
аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Наукова проблема захисту права на гідну та безпечну працю та пов'язаних з цим прав неодмінно привертатиме увагу вчених до процедурних та процесуальних механізмів врегулювання трудових спорів як дієвих та реальних інструментів правового впливу на суспільні відносини у сфері праці.

Проведені раніше дослідження засвідчили ту обставину, що на сьогоднішній день Україна в питаннях, зокрема, процедурного врегулювання індивідуальних трудових спорів значно відстає навіть від Південної Африки, де, наприклад, застосування дисциплінарного стягнення до робітника неможливо без проведення відповідних слухань. Отже, пошуки нових альтернативних існуючим процедурних та процесуальних механізмів вирішення трудових спорів є нагальною потребою сьогодення.

Під час проведення дисертаційного дослідження зі згадуваної тематики, нами було встановлено, що найбільш універсальними проблемами процедурного та процесуального врегулювання трудових спорів є:

1) незабезпеченість виконання процедурних рішень у трудових спорах заходами державного примусу;

2) небажання роботодавців створювати та впроваджувати альтернативні (медіаційні) процедури у трудових спорах, неповороткість та надмірна централізованість адміністративних арбітражних та примирювальних процедур;

3) відсутність специфічних процесуальних норм, які б відповідали потребам вирішення трудових спорів;

4) зависока сукупна вартість судових витрат;

5) невелика кількість фахівців у галузі права, які б могли надавати компетентну правову допомогу працівникам саме у трудових спорах.

Окремо для України актуальними є проблеми:

1) відсутності розгалуженої процедурної системи вирішення індивідуальних трудових спорів;

- 2) відсутності системи спеціалізованої трудової юстиції;
- 3) відсутності процесуального механізму вирішення трудових спорів, зокрема, колективних (без обмежень справами про страйки)
- 4) проведена у 2016 році нашвидкоруч конституційна реформа правосуддя.

За таких обставин, у проведеному дисертаційному дослідженні нами було представлено проекти Закону України «Про процедуру запобігання та вирішення індивідуальних трудових спорів» та Трудового процесуального кодексу України.

Перший є результатом опрацювання досвіду великої кількості країн Європи, Північної Америки та Азії, внаслідок чого вдалося досягти поєднання найбільш вдалих, на наш погляд, норм і запропонувати абсолютно новий для нашої держави розгорнутий процедурний механізм вирішення індивідуальних трудових спорів: замість застарілого інституту КТС, який, на думку багатьох вчених, не справджує себе у сучасних економічних умовах, впровадити систему: «медіатор» – «муніципальна комісія з вирішення трудових спорів» – «Рада з вирішення трудових спорів» – «Служба посередництва і примирення» – «Національна консультативно-медіаційна служба».

При цьому принагідно відзначити, що у сфері повноважень та способів процедурного врегулювання трудових спорів даний проект виконано з точки зору концепції *поєднання* централізованого і локального регулювання трудових відносин проф. Р. І. Кондратьєва, яка найбільш відповідає специфіці саме трудового права та трудового правовідношення.

Щодо проекту ТПК, маємо відзначити, що даний здобуток є подальшим кроком у порівнянні з дисертаційним дослідженням на здобуття наукового ступеню доктора юридичних наук, що було виконане проф. Ярошенком О. М. («Джерела трудового права»).

Саме у цій видатній, на наш погляд, роботі на теренах незалежної України було вперше запропоновано структуру Трудового процесуального кодексу. Проф. Ярошенку О. М. першому вдалося сміливо відійти від абстрактних міркувань та софістичних дискусій на тему «а чи треба – чи не треба?» до конкретної пропозиції, але час не стоїть на місці і саме тому настала пора висловити власний погляд не тільки на структуру, але і на зміст пропонованого нормативного акту.

На цьому шляху, завдяки глибокому аналізу суті трудового правовідношення та виокремлення нових, притаманних винятково трудовому праву, критеріїв класифікації трудових спорів, вдалося, поряд з викорис-

танням здобутків науки цивільного процесуального права (як це є натепер у зарубіжних країнах), розробити специфічні процесуальні норми щодо: 1) підготовчого провадження; 2) принципів процесу розгляду трудових спорів; 3) компетенції суду при вирішенні трудових спорів; 4) складу суду і порядку відводів; 5) учасників процесу, їх прав та обов'язків; 6) процесуальної співучасті у трудових спорах; 7) процесуальної дієздатності; 8) процесуальних строків; 9) технічної фіксації процесу; 10) заходів процесуального примусу; 11) окремих ухвал; 12) забезпечення позову; 13) доказів і доказування; 14) судових витрат; 15) судового розгляду трудових спорів по суті; 16) апеляційного та касаційного провадження у справах про трудові спори; 17) перегляду справи за винятковими обставинами; 18) відновлення втраченого судового провадження тощо.

Окремо хотілося б звернути увагу на запропоновані способи процесуального захисту трудових прав, які найбільше виражають специфіку та складність трудових правовідносин, необхідність застосування у них нетипових для інших видів судових проваджень дій, спрямованих на відновлення порушеного, оспореного чи невизнаного права.

Порівнюючи їх кількість із тими, що закріплені у законі для захисту цивільних прав, різниця наочна: 10 проти 35-ти.

Крім того, замість існуючих у цивільному процесуальному праві трьох видів судового провадження, запропоновано, поряд із загальним і наказним провадженнями, додатково, одинадцять спеціальних процесуальних форм, які призначені винятково для потреб трудового права та мають, зокрема, нерозривний зв'язок із новим процедурним механізмом врегулювання індивідуальних трудових спорів, про який йшлося вище.

Серед цих 11-ти форм провадження, з-поміж інших, вперше на теренах сучасної України представлено детальні процесуальні норми судового вирішення колективних трудових спорів без будь-яких обмежень, включаючи можливість делегованого провадження, що вдалося завдяки вивченню широкого кола нормативних актів у сфері врегулювання трудових спорів в зарубіжних країнах.

Загалом хочеться відмітити, що подальші наукові пошуки у галузі процедурно-процесуального врегулювання трудових спорів мають спиратися на найширше впровадження порівняльно-юридичного методу, поскільки без належної оцінки досвіду розвинутих країн неможливо побудувати ефективну та відповідну сучасним викликам модель вирішення суперечностей у такій соціально чутливій сфері, яку представляють собою трудові відносини.

Впровадження запропонованих нормативних актів дозволить, при цьому, вивести систему захисту трудових прав громадян в Україні на якісно новий рівень, задля чого потрібна консолідація зусиль наукової спільноти та проведення системних досліджень у сфері врегулювання трудових спорів.

Кубатко-Писаренко Ю. В.,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Самостійним правовим інститутом у складі колективного трудового права як структурної частини системи трудового права є інститут участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Норми інституту участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією закріплені у міжнародних і європейських актах та актах національного законодавства. Серед міжнародно-правових актів слід назвати Рекомендацію МОП №94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року, Рекомендацію МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року, в яких ідеться про такі форми участі в управлінні, як консультації між роботодавцями і працівниками на підприємстві та поширення і обмін якомога повнішою й об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов працівників.

У ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошене право працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві, а у ст. 22 – право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища. Відповідно до ст. 22 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою сприяти: а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища; б) охорони

здоров'я та праці на підприємстві; с) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві; д) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України статті 21 і 22 частини II Хартії.

У системі трудового права ЄС виокремлюється самостійний правовий інститут – участь працівників в управлінні виробництвом. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року містить дві статті – 17 і 18, присвячені інформуванню, консультаціям та участі працівників в управлінні. Відповідно до ст. 18 таке інформування, консультації та участь мають здійснюватися в належний час, зокрема у таких випадках:

- під час проведення на підприємствах технологічних перетворень, які з огляду на умови й організацію праці працівників мають серйозні наслідки для робочої сили;
- у зв'язку з процесами реструктуризації на підприємствах або у випадках їх злиття, які впливають на зайнятість працівників;
- у випадках проведення колективного скорочення чисельності персоналу;
- коли, зокрема, транскордонні працівники перебувають під впливом політики зайнятості, проведеної підприємствами, на яких працюють.

У сучасний період одним із важливих напрямків розвитку трудового законодавства ЄС є впровадження елементів «виробничої демократії» у діяльність підприємств і господарських об'єднань, які функціонують на території декількох держав-членів (транснаціональних підприємств і груп). Приймаючи відповідні акти, Співтовариство передусім враховує досвід країн-членів, у яких уже впроваджені відповідні механізми на національному рівні. Найбільш розвинутим в Європі щодо залучення працівників до управління підприємствами є законодавство Німеччини. Саме Німеччина ініціювала перенесення положень про участь працівників в управлінні підприємством на рівень ЄС. Першою Директивою ЄС у цій сфері була Директива 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року «Про заснування на підприємствах і групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейського комітету підприємства або процедури в цілях інформування працівників і проведення з ними консультацій».

Дія Директиви 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року потенційно може поширюватися на всі великі юридичні особи, засновані відповідно до за-