

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Продовжується
передплата на 2008 рік
на журнал

«ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО І ПРАВО»

Передплату можна оформити
в будь-якому відділенні
2008-10
11.04.13 Березилів

ЖУРНАЛ РОЗПОВСЯ

ПЛАТОЮ

ДО У

код екземпляра

620156

10
2008 (154)

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО І ПРАВО

Щомісячний науково-практичний
господарсько-правовий журнал
видається з 1 січня 1996 р.

ІНСТИТУТ ПРИВАТНОГО ПРАВА
І ПІДПРИЄМНИЦТВА
АПРн УКРАЇНИ

СПІЛКА ЮРИСТІВ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
НАН УКРАЇНИ

Шеф-редактор

МАКАРОВА
Алла Іванівна

Редакційна
колегія:

ХАВРОНЮК
Микола Іванович
головний
науковий
редактор

МЕЛЬНИК
Микола Іванович
заст. головного
наукового
редактора

ВАСИЛИК О.
ДЕМЧЕНКО С.
ЗАДОЯ А.
ЗАКАЛЮК А.
КУБКО Е.

КУЗНЕЦОВА Н.
МАМУТОВ В.
МАХІНЧУК В.
НАВРОЦЬКИЙ В.

ТКАЧЕНКО Н.
ТОРГАШИН О.
ХМІЛЬ Ф.
ЧЕЧЕТОВА Н.

ЧУБУКОВА О.
ШАКУН В.
ШЕГДА А.

ТРОФІМОВ
Сергій Станіславович
радник головного
наукового
редактора

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО, ФІНАНСОВЕ ПРАВО, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

Володимир Курило Сутність адміністративно-правових відносин в аграрному секторі економіки	3
Валерія Антошкіна, Наталія Васильченко Підтримка підприємницької ініціативи безробітних громадян шляхом надання одноразової допомоги	7
Лариса Кінашук Особливості правового регулювання діяльності аудиторів та аудиторських фірм як суб'єктів фінансового контролю	11
Олена Кузьменко Теоретичні засади принципів бюджетної системи як вихідних положень бюджетного права	14
Алла Олійник Реалізація через позабіржові аукціони активів, що перебувають у податковій заставі, відносно яких встановлено регульовані державою ціни	19
Оксана Яцишак Методологічні основи систематизації законодавства України про фінансові послуги	22
Вадим Большаков Роль довідково-інформаційних фондів у правовому забезпеченні моніторингу в АПК України	26

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

Надія Кобецька Співвідношення ліцензування господарської діяльності та природноресурсового ліцензування	30
Олександр Віхров Організаційно-господарські правовідносини у галузі будівельної діяльності	34
Володимир Горевий, Анатолій Куліш Участь юридичної служби у відшкодуванні збитків, заподіяних суб'єкту господарювання (підприємства) контрагентами	39
Віталій Пашков Законодавство про охорону здоров'я в системі підготовки юристів-господарників	43
Наталія Назімок Інститут банкрутства фізичних осіб: перспективи законодавчого врегулювання в Україні та зарубіжний досвід	47

ГОСПОДАРСЬКИЙ ПРОЦЕС

Людмила Ніколенко Взаємозв'язок принципів змагальності, диспозитивності та процесуальної рівності учасників у господарському судочинстві	51
--	----

ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО

Марина Скляр Про особливості використання земель рекреаційного призначення	55
--	----

СІМЕЙНЕ ПРАВО

Ганна Ахмач Договірний порядок врегулювання аліментних зобов'язань по утриманню батьками своїх дітей: проблеми та перспективи розвитку	58
--	----

ТРУДОВЕ ПРАВО

Алла Апанасенко Особливості регулювання соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті України	62
--	----

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО

Марина Микуліна Оперативно-розшукова діяльність СБУ: проблеми гарантування недоторканності приватного життя особи	66
Катерина Кармазіна Механізм взаємодії джерел загального права	69
Олексій Дялюк Деякі проблеми правового регулювання питань комунальної власності в Україні	72

ФІЛОСОФІЯ ПРАВА

Ольга Веренкієтова Категорія «поняття» у теорії та філософії права	75
--	----

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

Алла Апанасенко,

здобувачка Національної юридичної академії ім. Ярослава Мудрого



Соціальне партнерство – один із важливих елементів правової системи України. Воно розглядається як система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою в перебігу реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямована на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій для досягнення сторонами угод, колективних договорів, прийняття спільних рішень [1, с. 155]. Основним правовим актом, що визначає правові засади ведення переговорів, розроблення, укладення та виконання угод і колективних договорів з метою сприяння регулюванню соціально-трудових відносин, є Закон України «Про колективні договори і угоди». У ньому зазначається, що правовими формами соціально-партнерських відносин є колективний договір та угоди на державному, галузевому, регіональному рівнях. За допомогою зазначених форм забезпечується правове регулювання соціально-партнерських відносин фактично в усіх галузях економіки. Але на залізничному транспорті є особливості, що суттєво впливають на механізм регулювання соціального партнерства.

Особливості правового регулювання соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті пояснюються, перш за все, організаційною структурою та складною системою управління. Залізничний транспорт України має трирівневу систему управління [2, с. 13]:

- державний рівень – «Укрзалізниця»;
- рівень залізниці – 6 управлінь (Донецька, Львівська, Одеська, Південна, Південно-Західна та Придніпровська залізниці);
- лінійний рівень – 28 лінійних підприємств (дирекцій залізничних перевезень) [3, с. 13].

Відповідно до Положення про Укрзалізницю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.1996 р. № 262, Державна адміністрація залізничного транспорту (Укрзалізниця) є органом управління залізничним транспортом загального користування, підвідомчим Мінтрансзв'язку України. Вона здійснює централізоване управління процесом перевезень у внутрішньому та

міжнародному сполученні, регулює виробничо-господарську діяльність залізниць у сфері організації цього процесу [2, с. 107]. Державні територіально-галузеві об'єднання (залізниці) є основною організаційною ланкою на залізничному транспорті, що здійснюють перевезення пасажирів і вантажів у визначеному регіоні транспортної мережі, виробничу та комерційну діяльність з метою отримання прибутку (доходу). Дирекція залізничних перевезень є відокремленим підрозділом залізниці з державною формою власності та не є юридичною особою [2, с. 110, 115].

Проблеми формування та розвитку соціального партнерства в Україні досліджені на рівні окремих монографій, наукових статей такими вченими, як Н. Болотіна, В. Жернаков, П. Пилипенко, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін. Проте особливостям регулювання соціально-партнерських відносин у різних галузях економіки, зокрема на залізничному транспорті, на науковому рівні приділялася недостатня увага.

Метою цієї статті є аналіз галузевих особливостей соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті України, що впливають на їх правове регулювання.

Для встановлення галузевих особливостей соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті необхідно проаналізувати характер господарської діяльності. На залізничному транспорті існує вертикальний і горизонтальний рівні господарюючих суб'єктів. Вертикальний рівень пов'язаний з ієрархією управління, а горизонтальний визначає особливості взаємозв'язку господарюючих суб'єктів. Схематично існують такі рівні регулювання, як галузевий, територіально-галузевий, на рівні дирекцій залізничних перевезень, на рівні галузевих служб підприємства, інших відокремлених структурних підрозділів та юридичних осіб. Відповідно галузева угода охоплює всі шість залізниць системи Укрзалізниці (наприклад, Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України (Укрзалізниця) та профспілками на 2007–2011 рр.). Колективні договори укладаються на таких рівнях, як: територіально-галу-

зевий (наприклад, колективний договір Державного територіально-галузевого об'єднання «Південно-Західна залізниця» на 2006–2010 рр.); дирекції залізничних перевезень; галузеві служби підприємства (наприклад, колективний договір між адміністрацією та колективом локомотивного депо Чернігів Південно-Західної залізниці на 2006–2010 рр.); інших відокремлених структурних підрозділів. Подібні етапи проходить більшість інших галузевих нормативних актів: положення, правила, інструкції, що стосуються соціально-трудових відносин. Таким чином, у галузі економіки, що розглядається, склалася багаторівнева система управління, відповідно і регулювання соціально-трудових відносин відбувається на кожному з цих рівнів.

Оскільки горизонтальна диференціація відображає взаємозв'язок господарюючих суб'єктів, то чим більше в організації різних сфер, які потребують спеціальних знань, навичок, тим більш складною вона є. Так, на Південно-Західній залізниці функціонує дев'ять галузевих служб: служба вагонного господарства, пасажирська служба, служба колії, служба відомчої воєнізованої охорони, служба сигналізації та зв'язку, служба електропостачання, служба будівельно-монтажних робіт і цивільних споруд, служба матеріально-технічного забезпечення. У кожній службі з урахуванням її специфіки укладається колективний договір, розробляються різні положення – про оплату праці, про порядок виплати заохочень, про порядок житлового будівництва та розподіл житлового фонду тощо. Крім того, розробляються такі акти, як «План заходів з охорони праці», «Перелік робочих місць, професій та посад з важкими умовами праці, яким установлені доплати за важкі умови праці», «Перелік робочих місць, професій та посад з шкідливими умовами праці, працівники яких мають право на додаткову відпустку та скорочений робочий день» тощо [3, с. 70]. Все це свідчить про те, що на залізничному транспорті складний механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин із множинністю юридичних зв'язків. Наявність зазначених зв'язків зумовлюється тим, що саме залізниця у цілому здійснює діяльність не тільки з перевезення, а й обслуговування пасажирів. Локомотивна служба забезпечує експлуатацію локомотивного парку, вагонів – вагонів, дистанційні шляхи – утримання шляхового господарства [4, с. 11]; організацію пасажирських перевезень та якісне обслуговування пасажирів забезпечує пасажирська служба [5, с. 10] тощо.

На залізничному транспорті склалася особлива організаційна структура, за якої га-

лузеві служби підприємства підпорядковані дирекції залізничних перевезень. Вони, у свою чергу, а також підприємства й організації територіально-галузевої підлеглості входять до складу Укрзалізниці. Перевезення за межі одного територіально-галузевого об'єднання здійснюються двома або декількома залізницями, між якими виникають складні правовідносини різного характеру. Такі відносини характеризуються галузевою та територіальною належністю, тобто вони пов'язані з перевезенням та обслуговуванням пасажирів. Зазначені особливості організаційної структури та системи управління на залізничному транспорті України впливають на форми соціального партнерства таким чином, що регіональні угоди практично неможливо виділити. Це пояснюється передусім тим, що структура Укрзалізниці не збігається з адміністративно-територіальним устроєм держави. Саме тому на територіально-галузевому рівні (на рівні залізниць) укладаються колективні договори. Тобто специфіка форм соціального партнерства на зазначеному рівні полягає у тому, що відсутній третій суб'єкт – органи місцевого самоврядування.

Залізниці за своїм правовим статусом характеризуються територіальною та галузевою належністю. Територіальна належність означає забезпечення обслуговування та перевезення пасажирів, вантажів у визначеному регіоні транспортної мережі, а галузева зумовлюється тим, що залізниця є основною організаційною ланкою у такій галузі економіки, як залізничний транспорт.

У зв'язку з цим виникає потреба у виділенні територіально-галузевих угод, які не передбачені Законом України «Про колективні договори і угоди» (ч. 3 ст. 2). Доцільним було б укладення угод на територіально-галузевому рівні (на рівні залізниць), які б регулювали соціально-трудові та соціально-економічні відносини, враховували специфіку умов праці на тій чи іншій території транспортної мережі. Це забезпечило б можливість укладати угоди на тристоронньому рівні, де однією із сторін можуть виступати органи місцевого самоврядування, що, у свою чергу, сприятиме ефективнішому регулюванню соціально-економічних відносин на залізничному транспорті. Крім того, буде дотримуватися вимога ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо форм соціального партнерства. Підтвердженням зазначеного є норма ч. 2 ст. 356 проекту Трудового кодексу України (прийнятого у першому читанні 20.05.2008 р.), у якій зазначається, що на територіальному рівні можуть укладатися територіально-галузеві угоди. Що стосується залізничного транспорту, то територіальним

рівнем слід вважати визначений регіон (територію) транспортної мережі. Так, Південно-Західна залізниця в основному розташована на території Київської, Вінницької, Житомирської, Чернігівської, Сумської, Хмельницької та частково в районах Рівненської, Чернівецької, Черкаської, Полтавської та Тернопільської областей [5, с. 5]. Отже, зазначені області й є територією транспортної мережі Південно-Західної залізниці.

Для ефективного забезпечення соціально-партнерства як на залізничному транспорті, так і в інших галузях економіки важливе значення має дослідження організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці. Існують різні підходи до визначення організаційно-правових форм соціального партнерства. Н. Болотіна виділяє такі організаційно-правові форми соціального партнерства: взаємні консультації; колективні переговори щодо підготовки й укладення колективних договорів і угод; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь найманих працівників у розподілі прибутку на умовах, визначених у колективному договорі; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організація примирних та арбітражних процедур; діяльність органів соціального партнерства; паритетна участь представників сторін в управлінні соціальним страхуванням; обмін інформацією між сторонами соціального партнерства; контроль за виконанням спільних рішень тощо [6, с. 580–581].

Львівські вчені до організаційно-правових форм соціального партнерства відносять проведення спільних консультацій, ведення колективних переговорів щодо регулювання соціально-трудових відносин, а також з питань укладення колективних договорів та угод, розгляд і вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами, та колективних трудових спорів (конфліктів) [7, с. 121].

На думку Г. Чанишевої, основними формами соціального партнерства є: створення і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; колективні договори і угоди; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією; участь працівників у розподілі прибутку, доходів підприємства, організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань соціального діалогу; інші форми, визначені колективним договором, угодою або локальним нормативно-правовим актом підприємства,

установи, організації [8, с. 45]. Така класифікація форм соціального партнерства потребує щонайменше уточнення, оскільки чітко не визначені критерії, покладені в її основу. Наприклад, перші дві форми соціального партнерства передбачають відповідно дії суб'єктів, третя форма – колективні договори й угоди як результат зазначених дій. Викликає питання і така форма соціального партнерства, як участь працівників у розподілі прибутку, доходів підприємства, організації, оскільки відповідно до ч. 3 ст. 41 Конституції України право власності є непорушним і саме власник має непорушене право розпоряджатися доходами від своєї діяльності [9, с. 109]. Про непорушність права власності зазначається й у ст. 321 Цивільного кодексу України.

Класифікація форм соціального партнерства має здійснюватися з урахуванням чітких критеріїв, що, у свою чергу, сприятиме ефективному правовому регулюванню праці в ринкових умовах. На нашу думку, форми соціального партнерства можна класифікувати за такими критеріями:

- за характером організації (організація соціального партнерства на відповідних рівнях);
- за формою нормативно-правових актів (колективні договори, угоди);
- за характером дій (конфліктні, неконфліктні).

Перший критерій характеризується порядком проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів на рівні організації, соціально-економічних угод на національному, галузевому та територіальному рівнях. Другий критерій передбачає результат проведення колективних переговорів, який знаходить своє відображення у правовому регулюванні через прийняття колективних договорів і соціально-економічних угод. Відповідно до третього критерію, наприклад, П. Пилипенко зазначає, що врегулювання конфліктів здійснюється за допомогою розгляду та вирішення розбіжностей, що можуть виникати між соціальними партнерами, та колективних трудових спорів (конфліктів) [7, с. 121], тобто він визначає конфліктні дії. Н. Болотіна з цього приводу пояснює, що якщо конфлікт відсутній, але певні питання щодо забезпечення гарантій трудових прав працівників не врегульовані, то соціальне партнерство виражається у формі проведення взаємних консультацій, колективних переговорів щодо підготовки й укладення колективних договорів і угод, участі працівників та їх представників в управлінні організаціями [6, с. 581].

Вважаємо, що на особливу увагу заслуговує, перш за все, наявність або відсутність

конфлікту при досягненні узгодженості соціальних інтересів, який може виникнути в результаті різного ставлення не тільки до проблеми, а й до способів її вирішення.

Висновки

Складний механізм здійснення соціального партнерства на залізничному транспорті України зумовлюється багаторівневою системою управління та множинністю відносин, що характеризуються галузевою належністю.

Особливості організаційної структури та системи управління на залізничному транспорті впливають на форми соціального партнерства. Складна організаційно-господарська структура залізничного транспорту визначає форми соціального партнерства таким чином, що регіональні угоди неможливо виділити. Враховуючи територіальну та галузеву належність залізниць, доцільно укладати територіально-галузеві угоди, що є новим видом угод порівняно із Законом України «Про колективні договори і угоди».

Класифікація організаційно-правових форм соціального партнерства має бути здійснена з урахуванням чітких критеріїв, що, у свою чергу, сприятиме ефективному правовому регулюванню праці, тому форми соціального партнерства можна класифікувати за такими критеріями:

- за характером організації (організація соціального партнерства на відповідних рівнях);

за формою нормативно-правових актів (колективні договори, угоди);
за характером дій (конфліктні, неконфліктні).

Література

1. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України. – Х., 2006. – 456 с.
2. Зеркалов Д. В. Довідник залізничника: У 8 кн. – К., 2006. – Кн. 5. – 616 с.
3. Надворная Н. М. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на железнодорожном транспорте: На материалах Дальневосточной железной дороги – филиала ОАО «РЖД»: Дис. ... канд. экон. наук. – Хабаровск, 2006. – 196 с.
4. Комментарий к Уставу железных дорог СССР / Под ред. Г. Б. Астановского. – М., 1986. – 400 с.
5. Кривошшин О. М., Ейтуніс Г. Д. Столична магістраль в цифрах і фактах. – К., 2006. – 102 с.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К., 2003. – 725 с.
7. Трудове право України / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К., 2004. – 544 с.
8. Чанишева Г. І. Організаційно-правові форми соціального діалогу в сфері праці // Актуальні проблеми держави і права. – О., 2007. – Вип. 30. – С. 40–45.
9. Коментар до Конституції України. – К., 1996. – 376 с.