

Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кроссруод, 2010. – 572 с.

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

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

© Національна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого, 2010
© ТОВ «Кроссруод», 2010

Національна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого

Бібліотека

№

231349

ЗМІСТ

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ

- Армин Хёланд*
ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА –
КРИТИЧЕСКИЕ ЗАМЕЧАНИЯ С НЕМЕЦКОЙ ТОЧКИ
ЗРЕНИЯ 18
- Бугров Л.Ю.*
СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА
РАБОТНИКОВ: ИСТОРИЯ ЭТОЙ ТРУДОПРАВОВОЙ
КАТЕГОРИИ..... 27
- Головина С. Ю.*
НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ В РОССИИ: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ 35
- Пилипенко П.Д.*
ЮРИДИЧНІ ТА ЛЕКСИЧНІ ВАДИ ТАК ЗВАНОЇ
«ПІДХОДЯЩОЇ РОБОТИ» 42
- Прилипко С.М.*
ДО ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ 45
- Процевський О.І.*
ЩОДО ПОНЯТТЯ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО
ПРАВА..... 48
- Скачкова Г. С.*
ТРУД ИНОСТРАНЦЕВ В РОССИИ: НЕКОТОРЫЕ
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ..... 53
- Чанишева Г.І.*
КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ЗА ПРОЕКТОМ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 60
- Щербина В.І.*
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ
І РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ:
ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ 64

Особливо актуальним на сьогоднішній день постає питання щодо правового регулювання припинення службово-трудо-вих відносин перемінного складу вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України (далі - ВНЗ МВС), які одночасно з навчанням проходять службу в ОВС. До перемінного складу належать особи, які навчаються у ВНЗ МВС та за своїм статусом поділяються на докторантів, ад'юнктів, слухачів, курсантів. На перемінний склад поширюються права та обов'язки, передбачені законодавством для працівників МВС, з урахуванням особливостей проходження служби (навчання) у ВНЗ МВС. Порядок проходження служби особами перемінного складу ВНЗ МВС з числа осіб рядового та начальницького складу визначається чинним законодавством та нормативно-правовими актами МВС, в першу чергу Положенням про проходження служби.

Цілий ряд відомчих нормативних актів містить підстави відрахування осіб перемінного складу з ВНЗ МВС, що супроводжується їх звільненням зі служби в ОВС, тобто з припиненням службово-трудо-вих відносин. До цих підстав можна віднести відрахування з ВНЗ МВС: за невиконання навчального плану; порушення умов договору (контракту); одноразове грубе порушення навчальної (службової) дисципліни, правил внутрішнього розпорядку ВНЗ МВС; стан здоров'я, підтверджений висновком військово-лікарської комісії; обвинувальний вирок суду, що набрав законної сили; відмова від укладання договору (контракту) про підготовку фахівця у ВНЗ МВС, який повинен бути укладений з нею протягом місяця з дня зарахування на навчання (прийому на службу). Також підставою для відрахування (припинення службово-трудо-вих відносин) є відсутність особи без поважних причин на заняттях протягом 10 днів від дня їх початку, включаючи табірний збір.

Усі згадані вище підстави відрахування перемінного складу з ВНЗ МВС можуть розглядатися як підстави їх звільнення зі служби в ОВС. Проте, Положення про проходження служби, в якому вказано десять підстав для звільнення зі служби осіб рядового і начальницького складу, не містить усіх згаданих підстав звільнення саме перемінного складу. Це приводить у багатьох випадках до виникнення проблемних ситуацій щодо правильного вказування у наказі про звільнення осіб перемінного складу зі служби підстави звільнення. Наприклад, при

відрахуванні з ВНЗ МВС курсанта (слухача) за невиконання навчального плану важко визначити відповідний пункт Положення про проходження служби, згідно з яким відбуватиметься його звільнення зі служби в ОВС.

На підставі вище розглянутого можна зробити висновок, що підстави припинення службово-трудо-вих відносин з перемінним складом ВНЗ містяться у різних нормативно-правових актах та часто суперечать загальним положенням Кодексу законів про працю України щодо припинення трудових відносин. Все це значно ускладнює правозастосовну діяльність та призводить до виникнення трудових спорів, зниження рівня правового захисту атестованих працівників, які навчаються у ВНЗ МВС.

Проблеми правового регулювання припинення службово-трудо-вих відносин з перемінним складом ВНЗ МВС заслуговують спеціальної уваги як науковців, так і практиків. При цьому слід урахувати в першу чергу доцільність законодавчого закріплення якомога повнішого, вичерпного переліку підстав припинення цих відносин.

Верес Ю. М.,

аспірантка кафедри трудового права
НЮАУ імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ІСТОРІЇ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Регулювання відносин у сфері праці розпочалося наприкінці XIX століття. Вперше відповідний термін був застосований подружжям Уебб у 1891 р. в науковій праці «Кооперативний рух у Великобританії».

Законодавство і судова практика зарубіжних країн до кінця першої світової війни, зазвичай, не визнавали юридичної сили за колективним договором, і як наслідок, встановлювали контроль над діяльністю профспілок з метою послаблення їх позицій. Таким чином, формальне визнання права на укладення колективних договорів далеко не завжди приводить до реального укладення договору в інтересах працівників.

Одним із перших радянських нормативно-правових актів про працю був Декрет Ради Народних Комісарів від 2 липня 1918 р., який затвердив «Положення про колективні догово-

ри (тарифи)». В ньому детально визначався зміст договору, передбачалися його найважливіші розділи, а саме: а) порядок прийняття на роботу і звільнення працівників, б) нормування робочого часу, в) оплати праці. Дія декрету поширювалася на всі підприємства й визначала, що всі види й форми праці встановлювалися колективними договорами. Для забезпечення єдності в оплаті праці колективні договори після їх укладання передавалися для перевірки або місцевому профспілковому об'єднанню, або до Всеросійської Ради профспілок, а потім затверджувалися органом Наркомату праці.

Практика перетворення колективних договорів і тарифних положень, вироблених професійними спілками в акти органів державної влади особливо закріпилася після масової натуралізації підприємств, коли основні галузі господарства перейшли у власність держави. Ця практика отримала своє узагальнення й остаточне юридичне закріплення в нормах виданого в грудні 1918 р. першого Радянського Кодексу законів про працю. На підставі Договору про воєнно-політичний союз КЗпП 1918 р. поширився й на Україну. Цей кодекс не містить згадки про колективні договори, але в ньому мова йде про тарифні положення, укладених за згодою між профспілкою і керівником підприємства. За своїм змістом тарифні положення нагадували структуру й зміст колективного договору.

Іншим важливим документом було Загальне положення про тариф, затверджене РНК 17 червня 1920 р. Положення виключало будь-які договірні відносини з приводу встановлення умов праці. Так, колективно-договірний метод регулювання умов праці був замінений методом централізованого державного нормування.

Трудове законодавство періоду громадянської війни і воєнного комунізму характеризувалося повною відсутністю договірних угод про умови праці як між окремими працівниками і адміністрацією підприємства, так і між адміністрацією і профспілкою. На трудовому законодавстві позначилися особливості воєнного часу, які вимагали проведення мобілізації працівників на фронт. Як наслідок, в Кодексі був проголошений принцип загальної трудової повинності. Згодом набули поширення трудові мобілізації. Тих, хто ухилявся від трудової повинності притягували до кримінальної відповідальності. Таким чином, відбувався процес посилення централізації в ре-

гулюванні умов праці аж до централізованого визначення розмірів оплати праці.

Поступове відновлення товарного обороту, перехід державних підприємств на госпрозрахунок сприяло кардинальним змінам в трудовому законодавстві. 15 листопада 1922 р. був прийнятий КЗпП УРСР. Згідно зі ст. 15 КЗпП колективний договір – це угода, що укладається професійною спілкою як представником робітників, з однієї сторони, та наймачем, з іншої, і встановлює умови праці та найму для окремих підприємств та установ.

КЗпП встановлював умови, за наявності яких колективні договори отримують юридичну силу. Таким чином, колективний договір відповідно до Кодексу 1922 р. став угодою, що встановлювала правові норми в галузі праці, тобто локальним нормативним актом.

Певний період часу колективні договори не укладалися. Дія колективних договорів, укладених в 1933 р. була продовжена і на 1934 р., а потім уже зовсім не укладалися до 1947 року. Звичайно, були певні причини, що викликали відомий застій у колективно-договірній практиці. Це стало наслідком планового початку в економіці і централізованого регулювання заробітної плати.

Практика укладення колективних договорів була відновлена в 1947 р.: 4 лютого Рада Міністрів СРСР прийняла постанову «Про укладення колективних договорів на підприємствах». В Постанові говорилося про фабрично-заводські комітети, на які покладалося укладення колективного договору. Основою ж колективного договору кожного підприємства був державний план на поточний рік, а мета його укладення – виконання цього плану. Але, на жаль, колективний договір мав декларативний характер, і ні про яку рівність сторін не могло бути й мови.

- 6 березня 1966 р. Рада Міністрів СРСР і ВЦРПС приймають спільну постанову «Про укладення колективних договорів на підприємствах». Ця постанова була видана з метою подальшого підвищення ролі колективного договору у зв'язку з господарською реформою. До змісту колективного договору входили положення нормативного характеру в області робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. Але спроба поєднати самостійність підприємств і адміністративну систему управління закінчилася невдало.

10 грудня 1971 р. Верховна Рада Української РСР прийняла Закон «Про затвердження Кодексу Законів про Працю

Української РСР». Відповідно до ст. 10 КЗпП, колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів.

За роки незалежності України подальший розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин здійснювався за допомогою таких нормативно-правових актів: Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р., Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 серпня 1999 р. Вказані закони є досить вагомими правовими актами, які дозволяють ефективно регулювати колективно-договірні відносини, проте окремі їх положення потребують подальшого вдосконалення і приведення у відповідність з іншими законодавчими актами.

Законодавець повинен в новому Трудовому кодексі України не тільки зберегти існуючі положення, а й створити підґрунтя для посилення колективно-договірного регулювання партнерських відносин у сфері праці.

Вісьтак М. Я.,
асистент кафедри трудового,
агарного та екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ЇЇ ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД

Конвенція про захист прав людини та її основоположних свобод є одним із правових інструментів Ради Європи, який здійснює правове регулювання трудових відносин в європейському суспільстві. Україна, як повноправний член Ради Європи ратифікувала її Законом України від 17. 07. 1997 р.

Як зазначено в преамбулі Конвенції, вона розроблена з урахуванням положень Загальної декларації прав людини та її основних свобод і має на меті їх забезпечення, ефективного визнання та здійснення. Враховуючи те, що європейські держави

мають загальну спадщину політичних традицій, ідеалів, свободи, верховенства права тощо, прийняття ними Конвенції було не просто доцільним, але і необхідним кроком для забезпечення реалізації прав, передбачених в Загальній декларації прав людини та її основних свобод. Цим можна пояснити факт подібності, а деколи і дублювання правових норм у вказаних міжнародно – правових актах.

Як і в Загальній декларації прав людини та її основних свобод, в Конвенції передбачені норми, які забороняють рабство, примусову працю, дискримінацію з різних підстав, передбачається свобода зборів і об'єднань, свобода створення професійних спілок та вступ до них з метою захисту професійних інтересів. Хоча при порівнянні цих документів необхідно відзначити, що Загальна декларація прав людини та її основних свобод передбачає значно ширший перелік трудових прав людини, на відміну від Конвенції.

З моменту прийняття Конвенції її текст неодноразово змінювався і доповнювався шляхом прийняття протоколів до неї. Відповідно перелік проголошених прав суттєво збільшився порівняно із першою редакцією Конвенції, однак трудово-правового аспекту це практично не торкнулось. Винятки становлять лише питання щодо права на освіту і загальну заборону дискримінації. І тим не менше, динаміка в напрямку збільшення кількості прав, які гарантує Конвенція, свідчить про зацікавленість держав-членів Ради Європи в забезпеченні прав і свобод людини саме на регіональному рівні.

Безперечним досягненням Конвенції є заборона примусової чи обов'язкової праці. Ст. 4 Конвенції, окрім заборони рабства і утримання в підневільному стані, передбачає, що ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. Поряд наведений перелік робіт, на які не поширюється термін примусова чи обов'язкова праця. А саме не вважається примусовою робота, виконання якої вимагається зазвичай в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; служба військового характеру, або служба, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; служба, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства, а також будь-яка робота чи служба, яка визнається частиною звичайних громадянських обов'язків.