

Література:

1. Европейское международное право. – М.: «Международные отношения», 2009. – 408 с.
2. Закон України «Про аудиторську діяльність в Україні» від 22 квітня 1993 року № 3125-XII в редакції № 2738-IV // <http://rada.kiev.ua/laws/pravo/all/mdpn.htm>.
3. Закон України «Про Рахункову палату» від 11 липня 1996 року № 315/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 43. – С. 97.
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання фінансовим правопорушенням, забезпечення ефективного використання бюджетних коштів» від 15 грудня 2005 року № 3202-IV.
5. Конституція України. Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
6. Презентация монографии С.В.Степашина «Конституционный аудит»: Тезисы доклада в МГЮА. – М.: МГЮА, 2006. – 179 с.
7. Федеральный закон Российской Федерации «Об аудиторской деятельности» от 30 декабря 2008 года № 307-ФЗ // Российская газета. Федеральный выпуск № 4824 – 2008. – 31 декабря.

Пікалюк С.С., ЛІРЛ Університету «Україна» ПРЕДСТАВНИЦТВО НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СОЦІАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВІ

В статтє определєны понятїє и значєнїє представительства в системє соціального діалога в сферє труда, а также обоснована объективная необходимость существования правоотношений представительства работников как стороны социального партнерства. Проанализированы содержание и особенности внутренней и внешней сторон представительства в системе социального діалога в сферє труда.

The paper defined the concept and importance of representation in social dialogue in the workplace, as well as justified by objective necessity of the legal representation of workers as part of social partnership. Analyzed the content and characteristics of internal and external parties representation in social dialogue in the workplace.

Питання представництва у трудовому праві набули особливої актуальності у зв'язку із становленням і розвитком соціального партнерства у сфері праці. Соціальна стабільність у відносинах сторін соціального діалогу значною мірою залежить від того, хто і як представляє їхні інтереси. У зв'язку з чим перед наукою трудового права постало завдання дослідити відносини, що складаються при реалізації представницької функції представниками працівників і роботодавців, правовий статус осіб, яких представляють – працівників і роботодавців, їхніх представників та систему взаємозв'язків між ними.

Метою статті є розробка поняття та нормативного змісту представництва у трудовому праві, а також спроба проаналізувати коло представників працівників у соціальному партнерстві у сфері праці.

Проблеми представництва працівників і роботодавців досліджуються у працях вітчизняних науковців, присвячених різним аспектам соціального партнерства у сфері праці, колективно-договірного процесу, правового статусу представників працівників та роботодавців: Н.Б. Болотіної,

М.Л. Дубровського, І.М. Дубровського, В.В. Жернакова, В.І. Жукова, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, О.А. Трюхан, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, а також російських вчених: І.Я. Кисельова, М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, А.Ф. Нуртдінової, О.С. Пашкова, Г.Ю. Семігіна, С.Ю. Чуча та ін. Водночас у вітчизняній науці трудового права проблеми представництва у трудових відносинах ще не були предметом спеціального наукового дослідження.

У трудовому законодавстві досить часто застосовується термін «представник», «представництво». Зокрема, термін «представництво» застосовується у чинному трудовому законодавстві (наприклад, ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців»), проектах Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог». Проте у науці трудового права ці терміни ще не знайшли належної розробки.

За думкою деяких вчених, в трудовому праві немає серйозних підстав для становлення і розвитку інституту представництва, як, наприклад в цивільному праві, оскільки трудове законодавство не передбачає заміни суб'єктів. Що стосується відносин соціального партнерства, участь працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства, то в цьому випадку має місце не представництво, а делегування повноважень роботодавцем, найманими працівниками (трудовим колективом) [1, с. 51].

Інші автори, вважають, що категорія представництва відома лише цивільному, кримінальному, міжнародному праву, цивільному та господарському процесам [2, с. 253].

Наявність різних точок зору з приводу представництва в соціальному партнерстві, виникла об'єктивна потреба вважати, що в сфері колективних трудових відносин розвивається система представництва. Вона являє собою сукупність взаємопов'язаних правових норм, які регулюють представництво роботодавців (об'єднань роботодавців) та представництво найманих працівників в соціальному партнерстві.

Саме в соціальному партнерстві необхідно говорити про представництво в сфері трудових відносин.

Суть соціального партнерства в тому і полягає, щоб підняти соціальну планку на більш високий рівень, надати додаткові права працівникам. В окремих випадках на них покладаються додаткові обов'язки, наприклад, утриматися від страйку, на період дії колективного договору, не проводити інших колективних дій.

Про представництво в сфері праці можна говорити як про багатоаспектне явище. Його необхідно розглядати як засіб та спосіб, які забезпечують захист трудових прав працівників, прав та законних інтересів роботодавців.

Закон України «Про організації роботодавців» поряд із роботодавцями та виконавчою владою стороною соціального партнерства називає найманих працівників, які виступають у механізмі соціального партнерства через своїх представників, якими є професійні спілки. Разом з тим КзпП України та Закон «Про колективні договори і угоди» поряд із профспілками передбачають існування й інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів. Законодавець допускає утворення останніх на рівні окремого підприємства, галузі, регіону.

Ще в 20-ті роки В.М. Догадов зазначав, що профспілкове представництво не має нічого спільного з представництвом в галузі цивільних правовідносин, окрім назви. Така думка є загальновизнаною серед спеціалістів трудового права і, як стверджує Б.А. Шелемов, вказане представництво не ґрунтується на довіреності або адміністративному акті, воно має за мету заповнити невідповідність особи, яку представляють [3, с. 37].

Ніколайченко Г.М. вказує, що суперечники представництва у трудовому праві у точному значенні цього слова вважають, що у межах трудового відношення немає і не може бути правового відношення особи, яку представляють, і представника, за яким для працівника не виникало б правових наслідків за виконання дорученого йому роботодавцем кола обов'язків, або сама можливість, зміст і межі виконання дорученої працівникові трудової функції визначалися б тільки його суб'єктивним правом [4, с. 8].

Історично сформувалося так, що представниками найманих працівників в системі соціального партнерства виступають, як правило, спеціальні організації, які мають правосдатність у відносинах, які регулюються трудовим правом – профспілки.

Представництво профспілок має особливий характер. Воно ґрунтується на законі і є законним представництвом, яке не потребує якогось спеціального доручення і оформлення і носить публічно-правовий характер. Причому, зазначає Цесарський Ф.А, основною функцією профспілок слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції [5, с. 5].

Теорія профспілкового представництва була розроблена ще за радянських часів, коли профспілки фактично були державними організаціями. Їх діяльність будувалась за територіально-виробничим принципом, що виключало можливість існування декількох профспілок, які захищали б інтереси різних груп працівників. Вони здійснювали захист не тільки своїх членів, а усіх працівників того або іншого підприємства, установи, організації, у тому числі представників адміністрації. Так, існує точка зору, що профспілкове представництво ґрунтується на законі, оскільки, виступаючи в ролі представників колективів працівників (в тому числі і не членів профспілки), профспілкові органи діють без будь-якої довіреності з їх сторони [6, с. 162].

Зазвичай право представництва розглядається як найбільш загальне право профспілок, невід'ємний елемент їх правового статусу і в той же час необхідна передумова для наділення їх всіма іншими конкретними правами. У даному випадку мова йде про особливий вид соціально-правового представництва, яке по суті є юридичною формулою всієї діяльності профспілок, а не про інститут представництва, який відомий, наприклад, цивільному праву [7, с. 106].

Представництво – це форма, через яку профспілки здійснюють своє соціальне призначення – виражати інтереси працівників, захищати їх права і законні інтереси. З точки зору права – це визнання у найбільш загальній формі правосуб'єктності профспілок у сфері трудових відносин. Воно окреслює межі їх правового становища [8, с. 81].

Що стосується відносин соціального партнерства, участі працівників і роботодавців і професійних спілок у встановленні умов праці та за-

стосованні трудового законодавства, то у даних випадках має місце не представництво, стверджує Ніколайченко Г.М., а делегування повноважень роботодавцем, працівниками (трудовим колективом), громадськими, у тому числі й профспілковими організаціями. Коли йдеться про соціальний діалог у сфері праці, розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів і у деяких інших випадках, більш виправдано говорити не про делегування повноважень, а про представництво у сфері трудових відносин. Відбуваються створення, зміна, припинення прав осіб, яких представляють, тобто мають місце невід’ємні ознаки представництва, передбачені цивільним правом [4, с. 10].

Протилежну думку висловлює В.М. Лебедев, який вважає, що по відношенню до соціального партнерства необхідно використовувати термін «делегування повноважень роботодавцем, найманими працівниками (трудовим колективом) іншими громадськими, в тому числі профспілковими організаціями, своїм органам, окремим виконавцям» [9, с. 258].

Аналіз нормативно-правових актів дає можливість зробити висновок, а саме Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін. інтереси найманих працівників у механізмі соціального партнерства здійснюються на основі представництва.

Основні права профспілок перелічені у гл. II Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Перелік прав починається з права на представництво не випадково. Представницький характер повноважень профспілкового комітету складає основу їх правового положення як суб’єктів трудового права [10, с. 63]. Саме воно пояснює місце профспілок у механізмі соціального партнерства, а цей механізм обумовлює права та обов’язки профспілок як суб’єктів трудового права [11, с. 45]. У відповідності зі ст. 4 Закону України «Про колективні договори та угоди» профспілкам надається право представляти інтереси працівників як при укладенні колективних договорів (на рівні підприємства), так і при укладенні угод на державному, галузевому та регіональному рівнях.

Право трудящих створювати організації і вступати до них з метою захисту своїх інтересів було встановлено ще у ст. 2 Конвенції МОТ № 87 «Про свободу асоціацій і захист права на організацію», прийнятою у 1948 р. [12, с. 859–864]. Воно дістало закріплення і в ст. 36 Конституції України, у ч. 3 якої зазначено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. На думку І.Я. Кисельова, право на об’єднання у профспілки є одним з найважливіших у цивілізованому суспільстві, а його реалізація – це показник існування в ньому демократії [13, с. 59].

У відповідності зі ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» від 15.09.99 р. профспілки, їх об’єднання здійснюють представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об’єднаннями громадян. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об’єднання здійснюють представництво й захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

Ще одна проблема, пов'язана з представництвом інтересів працівників – множинність представницьких організацій та органів. У ч. 2 ст. 37 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначено: якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація повинна визначитися за своїми конкретними зобов'язаннями стосовно колективного договору і відповідальності за їх невиконання. Представницький орган створюється на принципах пропорційного представництва. Профспілка, яка відмовилася від участі у представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору, угоди. Ч. 2 ст. 4 Закону «Про колективні договори і угоди» теж передбачає створення спільного представницького органу для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору [14, с. 8].

У науковій літературі були висловлені різні думки щодо доцільності створення єдиного представницького органу для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору. Деякі вчені вважають, якщо спільний орган не створений, представники різних профспілок вправі самостійно вести переговори і укладати з роботодавцем колективний договір від імені тих, кого вони представляють, або запропонувати додаток до єдиного колективного договору, що буде відображати специфічні інтереси працівників, котрих об'єднує профспілка [15, с. 111]. З таким міркуванням не можна погодитись, по-перше, законодавство не передбачає обов'язку роботодавця укладати два чи три договори з різними колективами; по-друге, усі профспілки беруть участь у виконанні завдань підприємства та отриманні прибутку, а встановлення переваг окремим профспілкам призведе до нерівності умов праці усіх працюючих.

Соціальне призначення профспілок полягає у вираженні інтересів найманих працівників, турбота про найбільш повне їх задоволення, а в необхідних випадках – захист їх прав та інтересів. Тим більше, що відповідно до ст. 19 у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

За змістом актів трудового законодавства трудовою право-суб'єктністю наділяються, як безпосередньо профспілки, так і їхні об'єднання. Водночас, як зазначає П.Д. Пилипенко, переважну більшість прав і обов'язків профспілки реалізують через свої органи. Проте реалізацію прав і обов'язків профспілки можуть здійснювати не лише через свої органи, а й безпосередньо. Це, зокрема, виявляється в тих випадках, коли свої права профспілки здійснюють на зборах членів профспілки, наприклад, висування вимог, прийняття рішень про страйки тощо [8, с. 19].

У відповідності зі ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.06.1993 р. інтереси працівників можуть представляти й інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, а у разі їх відсутності – представники трудящих, які обрані або уповноважені трудовим колективом.

Лосяця І.О. зазначає, що законодавче закріплення можливості представляти професійні інтереси не тільки профспілковими, але й іншими уповноваженими представницькими органами, є свідченням справді демократії в системі соціального партнерства в цілому і у сфері прав трудових колективів, зокрема [16, с. 122].

Законодавство України не називає конкретного «іншого» представника працівників, але допускає юридично його існування і тим самим надає можливість працівникам самостійно вирішувати долю свого представника, враховуючи сучасні тенденції та історичний досвід в управлінні трудовими процесами.

Що ж розуміє законодавець під терміном «інші представники працівників»? Якщо звернутися до КзпП України, то в ст. 12 визначено, що стороною колективного договору у разі відсутності профспілки виступають представники, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників або уповноважені на представництво трудовим колективом органи, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обраних і уповноважених трудовим колективом.

На думку А. Нуртдинові [17, с. 123] та О. Пашкова [18, с.85] як спеціально уповноважений на представництво орган трудового колективу виступає рада трудового колективу. Цьому твердженню заперечує О. Акіпова і С. Єрьоміна та стверджують, що рада трудового колективу не може бути представником інтересів трудового колективу, оскільки це колегіальний орган, до складу якого входять не тільки працівники, а й представники адміністрації [19, с. 184]. Неможливість ради трудового колективу виступати як спеціально уповноважений орган трудового колективу підтверджується міжнародно-правовими нормами. Так, відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 1949 р., закріплюється заборона на втручання у діяльність організацій працівників з боку роботодавців [20]. Тому рада трудового колективу не може представляти інтереси трудового колективу у механізмі соціального партнерства.

Таким чином можемо зробити висновок, що існують певні недоліки і прогалини у діяльності представників найманих працівників, що потребує внесення відповідних змін і доповнень до трудового законодавства. А реально поки що представництво інтересів найманих працівників у механізмі соціального партнерства здійснюють тільки профспілки.

Література:

1. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России / В.М. Лебедев. – Томск, 2002. – С. 51.
2. Исаенко С.В. Представительство в трудовом праве / С.В. Исаенко // Правове проблеми укреслення Російської державності. – Томск, 1999. – № 42. – С.253–255.
3. Шелемов Б.А. Понятие и содержание профсоюзного представительства / Б.А. Шелемов [в кн.: Профсоюзы и трудовое право: Сборник научных трудов / Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС]. – М.: Профиздат, 1997.
4. Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / Г.М. Ніколайченко. – Одеса. – 2007. – С. 8, 10.
5. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми реалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / Ф.А. Цесарський. – Х, 2004. – С.5.

6. Советское трудовое право: учебник / [Пашков А.С., Хрусталёв Б.Ф., Смирнов О.В. и др.]. – М.: Юрид. лит., 1988. – 427 с.
7. Советское трудовое право: [учебное пособие для профсоюзных вузов / Под общ. ред. О.В.Смирнова]. – М.: Профиздат, 1991. – 352 с.
8. Пилипенко П.Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» / П.Д. Пилипенко // Право України. – 2000. – № 9. – С.81–83, 90.
9. Лебедев В.М. Есть ли институт представительства в трудовом праве? / В.М. Лебедев // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб.ст. Под ред. В.М. Лебедева. – Томск, 2002. – Ч. 12. – С. 258.
10. Прокопенко В. И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия / В.И. Прокопенко. – К.: Издательское объединение «Вища школа», 1977. – 160 с.
11. Трудовое право России: [учебник для вузов / Отв. ред. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.]. – М.: Юрид. лит, 1998. – 427 с.
12. О свободе ассоциации и защите права на организацию: Конвенция № 87 1948 года // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда, 1919–1956. Том I. – Международное Бюро Труда. – Женева, 1991. – С. 859–864.
13. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И.Я. Киселев. – М.: Юрид. лит., 1992. – 472 с.
14. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / Л.О. Золотухіна. – Х., 2007. – С. 8.
15. Сыроватская Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1998. – 437 с.
16. Лосица И.А. Коллективный договор в условиях перехода к рыночной экономике: дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лосица И.А. – Х., 1997. – 205 с.
17. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. докт.юрид.наук: 12.00.05 Нуртдинова А.Ф. – М., 1998. – С. 123.
18. Трудовое право России: [учебник / Под ред. А.С. Пашкова]. – СПб., 1993. – С. 85.
19. Аكوпова Е.М. Договоры о труде / Аكوпова Е.М., Еремина С.Н. – Ростов-на-Дону. – 1995. – С. 184.
20. Конвенція про застосування принципів на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 1949 р. // Інформаційний бюлетень Міністерства праці України «Людина і праця». – 1994. – № 9–10

Раковська Ю.В., ОНЮА

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ТА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

Торговля людьми в современном обществе превратилась в социальную болезнь, от которой страдают как развитые государства, так и государства, которые развиваются. Бедность, сегрегация на рынке труда, дискриминация, ограниченный доступ определенных групп населения к эффективной занятости, образованию, социальной защите, медицинскому обслуживанию непосредственным образом влияют на распространение торговли людьми. Поэтому важна выработка мер, способов нейтрализации, ограничения действия социально-экономических детерминант распространения торговли людьми.