

Розділ 22

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНО ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН

ЧАНИШЕВА Г. І.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор

ВИДИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Одним із важливих питань у теорії колективних трудових правовідносин є питання про їхні види, адже без цього неможливо визначити структуру, основні ознаки зазначених правовідносин та сформулювати інші теоретичні положення.

На думку Є. Б. Хохлова, колективні трудові правовідносини виникають у тих двох сферах, які опосередковуються нормами трудового права: це ринок праці і сфера управління (господарська сфера роботодавця) (Трудовое право России: учебник /под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. — С. 134). Далі вчений слушно відзначає, що оскільки цільове призначення зазначених правовідносин — забезпечити взаємоув'язування і примирення у межах права різного роду інтересів, які частенько не просто не співпадають, але й суперечать один одному (причому всі ці інтереси визнаються соціально значимими), остільки носії таких інтересів мають розглядатися як соціальні партнери, а вся система подібного роду відносин — як соціальне партнерство у сфері праці.

Висновок про взаємозв'язок зазначених правовідносин з правовідносинами із соціального діалогу у сфері праці є одним із головних у теорії колективних трудових правовідносин. Соціальний діалог у сфері праці доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як один із видів колективних трудових правовідносин.

Класифікація будь-яких правових категорій має здійснюватися за чітко визначеними критеріями. Як видається, класифікацію

колективних трудових правовідносин доцільно здійснювати за наступними критеріями: залежно від суб'єктного складу; залежно від змісту; залежно від рівня, на якому виникають і функціонують зазначені правовідносини.

Російські вчені з точки зору суб'єктного складу вирізняють колективні трудові правовідносини, що виникають: 1) між окремим роботодавцем і працівниками організації, а також її відокремленого структурного підрозділу (філіалу, представництва) і т. ін. Правовий зв'язок між зазначеними суб'єктами має форму колективного договору; 2) між об'єднанням роботодавців і об'єднанням працівників. У деяких випадках як третя сторона у виникаючих правовідносинах виступає і держава в особі своїх виконавчих органів. Юридичною формою такого правовідношення є колективна угода.

Проте, зазначена класифікація видається недосконалою. Коло суб'єктів колективних трудових правовідносин є більш широким, включає й інших суб'єктів. Аналіз чинного трудового законодавства України дає підстави для виділення таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони і суб'єкти соціального діалогу, визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»; організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується); профспілкові органи; профспілкові представники; інші представники (представник) працівників; роботодавець; уповноважені органи роботодавця; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради); примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів). У зв'язку з цим за суб'єктним критерієм можна виділити й інші види колективних трудових правовідносин, а не тільки два, зазначених вище, види.

Змістом колективних трудових правовідносин є права та обов'язки їх суб'єктів. Специфікою змісту зазначених правовідносин є те, що в їх рамках відбувається реалізація працівниками, роботодавцями та їх представниками колективних трудових прав. Йдеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, можна виділити наступні їхні види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Залежно від рівня, на якому виникають і функціонують колективні трудові правовідносини, можна виділити наступні види зазначених правовідносин: такі, що виникають і функціонують на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

У сучасній літературі існують й інші підходи до сутності колективних трудових правовідносин. На думку В. М. Лебедева, між суб'єктами колективного трудового права виникає єдине колективне трудове правовідношення, яке є складним. Воно складається із низки пов'язаних і взаємно обумовлених правовідносин елементарного виду. Але це не самостійні правовідносини, а елементи єдиного складного правовідношення. У змісті колективного трудового правовідношення вчений вважає доцільним виділяти наступні його елементи: організаційний, матеріальний, майновий, економічний, інформаційний, охорони життя і здоров'я учасників праці (Трудовое право: учебник /под ред. В. М. Лебедева. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. — С. 85). Такий підхід ґрунтується на розумінні колективного трудового правовідношення як єдиного, а не «розщепленого» правовідношення.

СИРОТА І. М.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, професор, заслужений юрист України

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНУ ДОПОМОГУ

Масштабний реформаційний процес пенсійної системи забезпечується великою кількістю законодавчих актів. Більше двадцяти законів регулює пенсійні правовідносини. Вони постійно змінюються, доповнюються новими нормами. Важливі зміни були внесені 1 липня 2013 року. Прийнято, розроблений Урядом, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо призначення та індексації пенсій»