

Міністерство України у справах сім'ї та молоді" від 04.12.1996 р., № 1164 // Там же. –С.254-258.

32. Наказ Міністра України у справах сім'ї та молоді "Тимчасове примірне положення про управління у справах сім'ї та молоді обласної, Київської та Севастопольської міської державної організації" від 19.03.1997 р., № 5/5 // Там же. –С.263-269.

33. Наказ Міністерства у справах молоді та спорту України "Положення про Український державний центр соціальних служб для молоді" від 13.07.1993 р., № 2083 // Там же. –С.259-263.

34. Кодекс законов о труде Украинской ССР: Офиц. текст с изм. и доп. по состоянию на 1 мая 1984 г. –К.: Политиздат Украины, 1984. –144 с.

35. Національна програма "Діти України" /Затв. Указом Президента України від 18 січня 1996 р., № 63 // Дитинство в Україні: права, гарантії, захист:

Збірник документів. –К.: АТ Вид-во Столиця, 1998. –Ч.1. –С.69-88.

36. Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 5 лютого 1993 р., № 2998 // Там же. –С.57-69.

37. Закон України "Основи законодавства України про охорону здоров'я" від 19 листопада 1992 р., № 2801 із змінами та доповненнями // Там же. –С.99-110.

38. Веренич Н.В. Подростки как субъекты трудового права // Закон і підліток: Матеріали обласної наук.-практ. конф.; Донецьк, 27 жовтня 2000 р. /Гол. ред. Ю.Л. Титаренко. –Донецьк: ДІВС, 2001. –С.264-268.

Надійшла до редколегії 10.11.2002

ВЕНЕДИКТОВ В.С., ЗОЗУЛЯ Е.И. К ТРУДОВОМУ СТАТУСУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В УКРАИНЕ: СОСТОЯНИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ

Исследовано современное состояние реализации юридических гарантий права на труд несовершеннолетних и его защиты в процессе становления социально-правового государства.

VENEDIKTOV V.S., ZOZULJA E.I. TO THE LABOR STATUS OF THE MINORS IN UKRAINE: A CONDITION AND LEGAL WARRANTIES

The state of the art of implementation of the legal warranties of a right to work of the minors and its protection is investigated during becoming a social-lawful state.

УДК 349.2:331.109

В.В. ЛАЗОР, канд. юрид. наук, доц.

Восточнoукраинский национальный университет им. Владимира Даля

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И КОНФЛИКТЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Применительно к Закону Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» показана правовая основа самостоятельности категорий «коллективный трудовой спор» и «конфликт»; обоснована необходимость судебного разрешения коллективных трудовых споров; предложено рассматривать трудовой коллектив субъектом трудового права, а моментом возникновения коллективного трудового спора – активные действия заинтересованной стороны по защите своего нарушенного права.

Институт коллективных трудовых споров является сравнительно новым в украинском трудовом праве, и его правовым оформлением явилось принятие 3 марта 1998 года Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (далее – Закон) [1]. Названный Закон стал важной новацией в украинском трудовом праве, однако, на наш взгляд, он не лишен ряда недостатков.

Судя по названию Закона, украинский законодатель не разграничивает термины «коллективный трудовой спор» и «коллективный трудовой конфликт», и легально закрепляет в его статье 2 следующее понятие: «коллективный трудовой спор

(конфликт) – это разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений по установлению новых или изменению существующих социально-экономических условий труда и производственного быта; заключению или изменению коллективного договора, соглашения, выполнению коллективного договора, соглашения или отдельных его положений; невыполнению требований законодательства о труде».

Закон, достаточно широко очерчивая предмет коллективных трудовых разногласий, в то же время применением различных терминов – спор и конфликт – вносит неопределенность в суть понятия и усложняет практическое применение закрепленных

в нем правовых норм.

Не вызывает сомнения, что каждый термин, который используется в законе, должен в максимальной степени отвечать сути обозначенного им явления. Если, по мнению украинского законодателя, понятия «коллективный трудовой спор» и «коллективный трудовой конфликт» идентичны, то нецелесообразно использование двойного названия для обозначения одного и того же явления. Если же в вышеназванные понятия вкладывается различный правовой смысл, то это должно было бы найти отражение в соответствующих правовых нормах, чего в данном Законе нет.

Таким образом, отсутствие нормативно закрепленной определенности правовых категорий является основанием для дискуссии и причиной неоднозначного толкования учеными-правоведами понятий «коллективный трудовой спор» и «коллективный трудовой конфликт».

Так, Бурак В. рассматривает названные понятия как идентичные [2, с.45]; по мнению Толкуновой В.Н. и Гусова К.Н., конфликт - это коллективный трудовой спор, который не получил разрешения в примирительной комиссии и трудовом арбитраже [3, с.385]. Некоторые авторы утверждают, что термин «конфликт» - это понятие, которое шире чем коллективный трудовой спор, поскольку в процессе своего развития коллективный трудовой конфликт проходит последовательно стадии возникновения разногласий сторон; коллективного спора; противоборства сторон, которое может перерасти в забастовку [4, с.207].

С точки зрения В.Н. Скобелкина, высказанной еще в 1969 году, наименования «спор», «конфликт» и «разногласия» весьма условны и не имеют принципиального различия [5, с.169-170]. Чанышева Г.И. занимает позицию, что трудовой спор является частным случаем трудового конфликта и в силу этого, справедливо отмечая, что наличие в Законе двойной терминологии неоправданно, предлагает оставить в наименовании Закона только лишь термин «конфликт» [6, с.170].

Отметим, что в современной научной литературе Западных стран приоритет отдан термину «конфликт». Разногласия же по поводу установления или изменения условий труда именуют конфликтами интересов либо экономическими конфликтами, а разногласия по поводу применения норм действующего законодательства, иных нормативно-правовых актов - конфликтами права либо юридическими конфликтами [7, с.265]. В то же время консультант Центрального и Восточно-Европейского отделения МОТ в Будапеште Дж. Касале делит коллективные трудовые разногласия на правовые споры и конфликты по интересам [8].

По нашему мнению, понятия «коллективный трудовой спор» и «коллективный трудовой кон-

фликт» не являются идентичными, и разграничение между ними происходит по предметному признаку. Для определения сущности данных правовых категорий необходимо принять во внимание смысловое значение терминов «спор» и «конфликт».

Слово «конфликт» обозначает столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений [9, с.423]. «Спор» - это словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение, свою правоту; взаимное притязание на владение чем-нибудь [10, с.696].

Таким образом, применительно к трудовым отношениям, конфликт выражается в разных взглядах работодателя и работников относительно установления и применения условий труда.

Спор же заключается, прежде всего, в обсуждении чего-нибудь. То есть, предмет обсуждения должен уже существовать. По нашему мнению, коллективным трудовым спором являются только лишь разногласия по поводу выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных его положений, либо невыполнения требований законодательства о труде.

В данном случае оказываются нарушенными коллективные трудовые права наемных работников, которые могут быть защищены путем их признания и восстановления. Все иные разногласия являются трудовым конфликтом, поскольку предметом их является несовпадение интересов сторон по вопросам, не урегулированным нормами действующего законодательства, и которые стороны правомочны самостоятельно решить на основе договоренности.

В силу сказанного мы не можем согласиться с утверждением, что коллективные трудовые споры могут быть на производственном, отраслевом, территориальном или национальном уровнях [11, с.477] - здесь могут возникать только коллективные трудовые конфликты - то есть разногласия по поводу заключения коллективных соглашений соответствующих уровней.

Коллективный трудовой спор возникает лишь на производственном уровне - между работодателем и коллективом наемных работников, каждый из которых состоит с этим работодателем в трудовых правоотношениях.

Даже в том случае, когда речь идет о неисполнении положений отраслевого, регионального или генерального соглашений, стороной, обязанной названные положения исполнять, выступает конкретный работодатель. И поскольку после заключения названных соглашений, их положения приобретают нормативный характер, как и иные нормы трудового законодательства, в данной ситуации речь идет о разногласиях по поводу применения действующего законодательства. Неисполнением указанных положений нарушаются коллективные трудовые права работников.

Кроме того, несоблюдение установленных правовых предписаний, будь то нормы законов, иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений, является правонарушением, вследствие чего разрешение разногласий путем достижения компромисса между сторонами в данной ситуации невозможно. Следовательно, имеет место коллективный трудовой спор, сторонами которого являются конкретный работодатель и наемные работники предприятия. Этот спор носит исковой характер.

В научной литературе высказывалось мнение, что в случае невыполнения обязательств по коллективному договору или соглашению право другой стороны должно защищаться в судебном порядке с использованием силы государственного принуждения. Однако мы не можем согласиться с мнением, что если имеет место правонарушение, то речь о трудовом споре уже не идет [12, с. 103]. Как раз трудовое правонарушение, которое заключается в неисполнении или нарушении норм действующего законодательства, коллективных трудовых договоров или соглашений, является необходимым юридическим фактом для возникновения коллективного трудового спора. Данное правонарушение может быть как действительным, так и мнимым, и установить его наличие должен соответствующий юрисдикционный орган. Считаем, что таким органом должен быть суд, поскольку примирительно-третейские способы разрешения возникшего разногласия в данном случае неприемлемы.

Действующее же законодательство Украины не предусматривает судебной защиты коллективных трудовых прав работников, что, на наш взгляд, не только является его существенным недостатком, но и вступает в противоречие конституционным положениям. Так, статья 124 Конституции Украины [13] устанавливает, что юрисдикция судов распространяется на все правоотношения, возникающие в государстве. Поэтому логично сделать вывод, что рассмотрение коллективных трудовых споров также должно быть подведомственно судам. Однако Законом предусмотрен только внесудебный порядок защиты коллективных трудовых прав работников, что вызывает серьезную правовую проблему.

Таким образом, для совершенствования правового регулирования порядка рассмотрения и предупреждения коллективных трудовых разногласий следует, прежде всего, исключить использование двойной терминологии в Законе. Считаем, что понятия «коллективный трудовой спор» и «коллективный трудовой конфликт» являются самостоятельными правовыми категориями, которые характеризуются своей правовой природой и в силу этого Закон должен именоваться - «О порядке разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов».

Предусмотренный в Законе порядок рассмотре-

ния коллективных трудовых разногласий должен в безусловном порядке применяться к разрешению коллективных трудовых конфликтов. Как показывает опыт зарубежных стран, а также, исходя из правовой сущности коллективных трудовых конфликтов, они должны разрешаться именно посредством примирительно-третейских процедур. В то же время, примирительно-третейские процедуры неприемлемы для разрешения коллективных трудовых споров.

Следующим проблемным моментом является также отсутствие четкого закрепления субъектного состава коллективного трудового спора в действующем украинском законодательстве.

Из определения коллективного трудового спора (конфликта), закрепленного в статье 2 Закона следует, что спор возникает между сторонами социально-партнерских отношений. Вместе с тем, законодатель не определяет, кто именно является этими сторонами.

Статья 3 Закона устанавливает четыре уровня коллективных трудовых споров, которые, по нашему мнению, являются возможными уровнями коллективных трудовых конфликтов. Коллективный трудовой спор может возникать только лишь между лицами, состоящими между собой в трудовых отношениях, то есть между работниками предприятия, учреждения, организации и работодателем. В названной статье определено, что стороной, противостоящей работодателю в трудовом споре, является коллектив наемных работников либо профсоюзная или иная, уполномоченная наемными работниками, организация. Такая альтернативность в субъектном составе порождает правовую неопределенность.

Закон в качестве необходимого условия возникновения коллективного трудового спора устанавливает выдвижение работниками требований к работодателю. Его статья 4 определяет, что требования наемных работников утверждаются общим собранием или сбором подписей, причем за выдвижение этих требований должно проголосовать не менее 50 % наемных работников предприятия. Следовательно, из смысла данной правовой нормы вытекает, что субъектом коллективного трудового спора является трудовой коллектив предприятия.

В то же время, действующее трудовое законодательство однозначно не рассматривает трудовой коллектив в качестве субъекта трудового права, так как в законодательстве о порядке разрешения коллективных трудовых споров, в отличие от процедуры выдвижения коллективных требований, вопросы представительства не нашли своего четкого отражения. Это является существенным пробелом действующего украинского законодательства, поскольку приводит к неясности в установлении такого важного элемента правоотношений по рассмотрению коллективных трудовых споров, как субъектный состав.

По Закону, стороной коллективного трудового спора может выступать профсоюзный или иной орган. Но если требования выдвигает коллектив наемных работников, то почему стороной выступает представительный орган? Логичнее допустить, что стороной спора выступает все-таки трудовой коллектив в лице своего представительного органа. Не ясно также, кто и в каком порядке должен этот представительный орган формировать и определять пределы его полномочий?

Из вышеизложенного следует, что необходимо законодательно урегулировать вопросы представительства в возникающих разногласиях между наемными работниками и работодателем, а также признать в качестве субъекта коллективного трудового спора трудовой коллектив предприятия (или его структурного подразделения).

По вопросу правосубъектности трудового коллектива среди ученых-правоведов в настоящее время нет единства взглядов. Так, одни считают возможным во всех случаях принимать трудовой коллектив в качестве субъекта трудового права [6, с.25], другие же полностью отказывают трудовому коллективу в правосубъектности [14, с.6]. В то же время в юридической научной литературе выделяют признаки трудового коллектива [15, с.76], что свидетельствует о признании его в качестве субъекта трудового права.

По нашему мнению, несмотря на то, что трудовой коллектив по своей социальной природе является абстрактной категорией, арифметической суммой работников, все же он, при наличии законодательного делегирования полномочий, может и должен становиться субъектом трудового права, по юридической природе, по необходимости, вызванной жизнью (в частности, трудовыми спорами).

Таким образом, считаем, что сторонами коллективного трудового спора являются с одной стороны – работодатель, с другой – трудовой коллектив данного предприятия, каждый из членов которого состоит в трудовых правоотношениях с работодателем. Предметом коллективного трудового спора являются разногласия по поводу применения норм действующего законодательства, коллективных договоров и соглашений.

Возникновение коллективного трудового спора имеет свои специфические особенности. Во-первых, факт нарушения коллективного трудового права должен быть однозначно зафиксирован в установленном законом порядке. А именно, не менее 50 % наемных работников предприятия должны обратиться с письменным требованием к работодателю об устранении допущенного нарушения, указав, в чем именно это нарушение заключается. Оно может быть оформлено в виде подписей под указанными требованиями, либо протокола общего собрания работников (на котором присутствовало не менее 50

% членов трудового коллектива).

Во-вторых, должен быть зафиксирован факт отказа работодателя устранить допущенное нарушение – это является дополнительным элементом фактического состава, необходимым для возникновения коллективного трудового спора. Заметим, что при индивидуальном трудовом споре этот элемент не является обязательным. То есть, работник, узнав о своем нарушенном праве, может, не обращаясь непосредственно к работодателю, допустившему это нарушение, сразу обратиться в юрисдикционный орган. В случае же коллективных разногласий по поводу применения действующего законодательства процедура добровольного выяснения обстоятельств дела является обязательной. Удостоверением отказа работодателя в добровольном порядке устранить допущенное нарушение является его отрицательный ответ на требования работников в установленный срок – в течение трех дней со дня получения требований работников [2, ст.5], либо отсутствие ответа работодателя по истечению названного срока.

В соответствии с действующим законодательством отказ работодателя добровольно выполнить требования работников, и является моментом возникновения коллективного трудового спора. Считаем, что данное правовое предписание не вполне отражает суть проблемы и нуждается в уточнении.

На наш взгляд, как и при индивидуальном трудовом споре, необходимым элементом фактического состава, порождающего трудовой спор, является наличие активных действий заинтересованной стороны для защиты своего нарушенного права. Этот юридический факт обязателен и для возникновения коллективного трудового спора. Ведь получив отказ от работодателя в удовлетворении заявленных требований либо не получив ответа на эти требования, работники могут смириться со сложившейся ситуацией и не предпринимать никаких действий для защиты своих прав. Таким образом, несмотря на наличие первых двух юридических фактов – удостоверения в установленной форме факта нарушения коллективных трудовых права работников и факта отказа работодателя данное нарушение устранить – коллективный трудовой спор еще не возникнет.

Для возникновения спора необходимо также, чтобы трудовой коллектив выразил волеизъявление к защите своих прав и законных интересов, и прибег к предусмотренным законом процедурам разрешения коллективного трудового спора.

Таким образом, нуждается в законодательном уточнении, дополнении и момент возникновения коллективного трудового спора.

Институт коллективных трудовых споров является в настоящее время крайне необходимым и активно развивающимся в украинском трудовом праве. И поэтому совершенствование его теоретических основ будет содействовать наиболее эффективной

защите коллективных трудовых прав граждан Украины и достижению социального компромисса, мира между сторонами трудовых отношений в современных экономических условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // ВВР України. -1998. -№ 34. -Ст.227.

2. Бурак В. Поняття колективних трудових спорів // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. -2002. -№ 4. -С.45-46.

3. Трудовое право России: Учебное пособие /Под ред. В.Н. Толкуновой. -М.: Юристъ, 1995.

4. Аكوпова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. -Ростов-на Дону: Феникс, 1995.

5. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. -М.: Юрид. лит., 1969.

6. Чанышева Г.И. Коллективные отношения в сфере труда: теоретические и практические проблемы правового регулирования: Дисс... докт. юрид. наук. -Одесса, 2001.

7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное

трудовое право. -М.: Дело, 1999.

8. Джузеппе Касале. Врегулювання трудових конфліктів у країнах Центральної та Східної Європи /Міжнародне Бюро Праці, Бюро МБП для країн Центральної та Східної Європи. -Будапешт, 1998.

9. Большая Советская Энциклопедия. -Т.22. -М., 1953.

10. Ожегов С.И. Словарь русского языка. -М.: Сов. Энциклопедия, 1973.

11. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. -Х.: Одиссей, 2001.

12. Ярьсько А. Розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) // Право України. -1998. -№ 8. -С.101-103.

13. Конституція України // ВВР України. -1996. -№ 30. -Ст.141.

14. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: Автореф. дис... докт. юрид. наук. -Харків, 2001.

15. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. -Харьков, 1996.

Поступила в редколлегию 23.11.2002

ЛАЗОР В.В. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СУПЕРЕЧКИ І КОНФЛІКТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Стосовно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)" показана правова основа самостійності категорій «колективна трудова суперечка» і «конфлікт»; обґрунтована необхідність судового вирішення колективних трудових суперечок; запропоновано розглядати трудовий колектив суб'єктом трудового права, а моментом виникнення колективної трудової суперечки – активні дії зацікавленої сторони по захисту свого порушеного права.

LAZOR V.V. THE COLLECTIVE LABOR DISPUTES AND CONFLICTING: IDEALIZED ASPECT

With reference to the Ukraine Law "About the order of the sanction of the collective labor disputes (conflicting)" the legal basis of independence of categories "the collective labor dispute" and "conflicting" is rotund; the necessity of the judicial sanction of the collective labor disputes is justified; it is offered to esteem labor collective by the subject of the law labor, and moment of originating of the collective labor dispute - fissile operating of the party in interest on protection of the disturbed right.

УДК 396.2

К.Б. ЛЕВЧЕНКО, канд. філос. наук, доц.

Міжнародний жіночий правозахисний центр "Ла Страда-Україна"

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ "ЖІНОЧА" ТА "ГЕНДЕРНА" ПОЛІТИКА

З позицій традиційних форм та інтеграційних процесів провадження політики в області рівності статей проаналізована правомірність існування понять "жіночий" та "гендерний".

При дослідженні законодавчої та адміністративно-правової діяльності в галузі дотримання прав людини в Україні та прав жінок зокрема, важливими є питання розмежування понять та визначення відповідної термінології. У сучасному політико-

правовому дискурсі (як на рівні міжнародних організацій та документів, так і на національному рівні) використовуються такі поняття, як "жіноча політика", "політика стосовно жінок", "політика в інтересах жінок", "гендерна політика", "політика в інтересах жінок".