

C.95-99.

10. Кокіна В. Наркотики під контролем. Комплексним // Урядовий кур'єр. –24.10.2002. -№ 197.

11. Задорожній О. Наркотерор // Юридичний вісник України. –9-15.11.2002. -№ 45.

12. Звіт про результати боротьби зі злочинністю у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів за 12 місяців 2002 року. –Харків: УМВС України в Харківській області, 2003.

13. Підсумки року // Преступление и наказание. – 17.01.2003. -№ 2.

14. Рукавець О. Вдосконалення кримінального зако-

нодавства // Юридичний вісник. –10-16.08.2002. -№ 32.

15. «Ангельская пыль» сеет смерть // Вечерний Харьков. –4.03.2002.

16. Питя И. Опасный дурман: порок любопытства // Время. –28.01.2002. -№ 11.

17. Указ Президента України “Про невідкладні додаткові заходи щодо посилення боротьби з організованою злочинністю і корупцією” від 6.02.2003 р., №84/2003 // Урядовий кур'єр, -2003. -№ 25.

Поступила в редакцію 25.01.2004

ШОШТКО О.Ю. ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ БОРЬБИ З НЕЗАКОННИМ ОБІГОМ НАРКОТИКІВ В УКРАЇНІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЧАСТИНИ ОРГАНІЗОВАНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ

Розглянуто проблеми боротьби правоохоронних органів зі злочинним незаконним обігом наркотиків, у тому числі, на прикладі Харківської області.

SHOSTKO E.JU. SOME OF A PROBLEM OF STRUGGLE AGAINST ILLEGAL CIRCULATION OF DRUGS IN UKRAINE AS COMPONENT OF THE ORGANIZED CRIME

Problems of struggle of law enforcement organs with the criminal illegal reference of drugs, including, on an example of the Kharkov area are considered.



О.В. ЯРЕМЧУК

Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

УДК 331.105.24:349.2

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Висвітлено погляд на проблему правового статусу трудових колективів за радянських часів і на сучасному етапі розвитку трудових, та безпосередньо пов'язаних із ними, відносин; показано зв'язок розширення сфери локального регулювання та демократизації суспільного життя зі збільшенням обсягу прав трудових колективів у встановленні умов праці.

В умовах переходу України до ринкової економіки та змін політичної системи, суспільного устрою, становлення різних форм власності, появи на їх основі численних організаційно-правових форм юридичних осіб і розвитку підприємництва, дедалі більш дискусійною в правовій науці стає проблема визначення правового статусу трудових колективів. Сьогодні серед науковців відсутній єдиний концептуальний підхід до вирішення цієї проблеми.

Однак трудові колективи, тобто усі працюючі, відіграють велику роль у досягненні суспільством економічних успіхів. Саме зусиллям праці найманих працівників виконуються завдання підприємств, установ, організацій, зростає валовий внутрішній продукт, обсяг виробництва

продукції, покращуються фінансові показники, зростають доходи населення.

За часів соціалізму трудовим колективам приділялась значна увага. Свідченням тому стало прийняття Закону СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17.06.1983 р. [1]. У преамбулі цього закону зазначалося, що трудові колективи здійснюють широкі повноваження у політичному, економічному та соціальному житті України. У ст.1 передбачалося, що трудовий колектив підприємства, установи, організації – це об'єднання всіх працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, у колгоспі та іншій колективній організації.

Хоча закон було прийнято в інших соціально-економічних, політичних та правових умовах, однак більшість норм цього закону не суперечить діючому законодавству України і може застосовуватись в сучасних умовах. Згідно з Постановою Верховної Ради України "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" від 12.09.1991 року, до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, що не врегульовані законодавством України, за умов, що вони не суперечать Конституції і законам України.

У складі єдиного трудового колективу відповідно до структури підприємства, установи, організації діють колективи цехів, відділів, дільниць, бригад та інших підрозділів.

Закон передбачав повноваження трудових колективів у різних сферах діяльності підприємств: у плануванні роботи, обговоренні державних і громадських справ, укладенні колективних договорів, забезпеченні трудової дисципліни, у сфері нормування і оплати праці тощо. Багато повноважень трудового колективу визначались як право брати участь в обговоренні, вносити пропозиції, порушувати питання, розглядати проекти, заслуховувати звіти тощо. Як бачимо, ці формулювання свідчили про те, що трудові колективи в основному мали дорадчі права. А у деяких статтях йшлося про такі права трудових колективів, які підкреслювали їх правосуб'єктність. Ці права використовуються трудовими колективами при укладанні колективних договорів, затвердженні умов преміювання, положень про порядок виплати 13-ї зарплати, де від імені трудових колективів часто виступає профспілковий комітет.

Такі вчені, як В.І. Прокопенко, А.І. Цепін, О.В. Пятаков, В.С. Кричевський, В.О. Масленников та багато інших дослідників надавали великого значення правосуб'єктності трудових колективів. За словами О.В. Ейріян та Д.О. Меншикова [2, с.113], у 90-ті роки в Союзі і в Російській федерації спостерігався "ренесанс" прав трудових колективів. А сьогодні вони пишуть про дискредитацію робітничого самоуправління.

У зв'язку зі змінами, які сталися у соціально-політичному, економічному та правовому житті, ставлення до трудових колективів з боку деяких фахівців змінилося.

Звертає на себе увагу, з одного боку, поступове зникнення із законодавства та навчальної літератури словосполучення "трудоий колектив" та вживання замість нього термінів "наймані працівники", "персонал", "збори найманих працівників" [3, с.41]. Так, наприклад, у ст.12 КЗпП України, яка присвячена сторонам колективного договору, замість слів "уповноваженими на представництво трудовим колективом" вжито "представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників". Це дає підстави деяким фахівцям стверджувати про поступову втрату трудовими колективами своїх позицій у

публічно-правових відносинах. Так, П.Д. Пилипенко вважає, що трудовий колектив ніяк не може бути суб'єктом трудового права, що його значення у суспільному житті дедалі втрачається, і це він вважає цілком закономірним явищем [4, с.186-187]. Для такого висновку він наводить такі докази: у Конституції України в жодній статті не згадується трудовий колектив, інші законодавчі акти щоразу рідше називають трудові колективи серед учасників трудових відносин. Ці соціальні групи не мають повноважень щодо висунення кандидатів у депутати.

Негативно ставиться П.Д. Пилипенко до трудових колективів як суб'єктів трудового права. Він теж не вважає трудовий колектив суб'єктом трудового права, звертаючи при цьому увагу на те, що у тексті Конституції відсутній термін "трудоий колектив". Він пропонує повноваження трудових колективів, що передбачені статтями 12, 45, 50, 52, 97, 143, 153, 245, 252 та ін., передати профспілковим комітетам як представникам найманих працівників [5, с.196-197].

Але є й інші думки, навіть протилежні. Так, С. Грудницька, О. Переверзев пишуть про значну роль трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями і про соціалізацію управління підприємствами всіх форм власності, про посилення впливу безпосереднього виробника, трудового колективу на підвищення прибутку підприємства та його ефективне використання. У зарубіжних країнах, пишуть вони, спостерігається чітка тенденція до підвищення ролі персоналу у управлінні підприємством [6, с.17-21].

Трудоий колектив - це правова категорія. Він не є суб'єктом трудового правовідношення, бо трудове правовідношення виникає між працівником та роботодавцем, але, беручи активну участь у становленні умов праці, трудовий колектив є суб'єктом трудового права.

Правовий статус трудового колективу визначають колективні соціально-трудоі права і інтереси, зокрема, право на участь в управлінні працею, право на колективні переговори й укладення колективного договору, право на участь у вирішенні питань оплати й охорони праці, право на затвердження за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету правил внутрішнього трудового розпорядку, право на страйк тощо.

В.І. Комарницький цілком вірно зазначив, що названі права можуть кваліфікуватися тільки як колективні права. Саме наявність у законі категорії колективних прав є ще одним аргументом на користь існування трудового колективу як носія колективних соціально-трудоіх прав (7, с.51). Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева також зазначають, що трудові колективи відіграють значну роль у виконанні статутних завдань будь-якого підприємства, будучи головним чинником в економічних, виробничих відносинах. На їх думку, саме трудовий колектив є виконавцем колективного договору, а тому його статус має бути закріплений у спеціальному законі [8, с.462].

Обережну позицію займає у цій дискусії Г.С. Гончарова. Вона зазначає, що у цьому процесі не треба вдава-

тися до крайнощів. Переоцінка ролі трудових колективів є такою ж хибною, як і недооцінка. На її думку, визначення оптимальних форм цієї участі досить складна справа. Вона потребує серйозних досліджень, а не відмови від вивчення повноважень трудового колективу й не спростування того, що трудовий колектив є суб'єктом трудового права. Аналізуючи повноваження трудового колективу, вона наводить нові нормативно-правові акти, які наділяють трудові колективи значними повноваженнями. І такий підхід законодавця до ролі трудового колективу вона визнає правильним [9, с.194-196].

Трудовий колектив як суб'єкт трудового права перебуває у динамічному розвитку. Деякі права він втрачає, деяких набуває. А в цілому є підстави стверджувати, що обсяг прав трудових колективів у встановленні умов праці збільшується. Це пояснюється розширенням сфери локального регулювання і взагалі демократизацією суспільного буття (життя). У правовому регулюванні трудових відносин дедалі більш важливу роль відіграє колективно-договірне регулювання, а не централізоване, про що свідчить прийняття Генеральних угод, які укладаються між Кабінетом Міністрів України, Союзом роботодавців і об'єднаннями профспілок. Остання угода підписана 16.01.2002 року [10].

У Генеральній угоді передбачено, що вона спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців. Зауважимо, що у п.1.1.11 Генеральної угоди наголошується, наприклад, на тому, щоб до складу конкурсної комісії з питань конкурсів з продажу акцій підприємств, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави, включати працівника трудового колективу всього підприємства.

У новому Законі України "Про вищу освіту" (ст.37), який було прийнято Верховною Радою України 17.01.2002 року, теж звернуто увагу на те, що вищим колегіальним органом громадського самоврядування вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації є загальні збори (конференція) трудового колективу.

Профспілковий комітет від імені трудового колективу укладає колективний договір. Трудовий колектив на зборах (конференції) схвалює колективний договір і затверджує правила внутрішнього трудового розпорядку.

Деякі дослідники вважають, що правила внутрішнього трудового розпорядку повинні затверджувати власники або уповноважені ними органи самостійно, але не наводять якихось обґрунтувань для такого висновку. Наймані працівники приймаються на роботу на певних умовах, вони зацікавлені у сприятливому режимі роботи. А тому колективи повинні мати право брати участь у їх прийнятті. Новий Закон України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" закріпив положення про те, що профспілки і трудові колективи беруть участь у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку. У

ст.10 Закону України "Про наукову та науково-технічну діяльність" (прийнято в новій редакції 1.12.1998 року), присвяченій формуванню Вченої ради (наукової, науково-технічної, технічної), вказано, що не менше трьох членів її складу обирається таємним голосуванням колективу наукових працівників, а решта членів призначається наказом керівника наукової установи.

У статтях 4, 19 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3.03.1998 року передбачено, що вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності підписів не менше половини членів трудового колективу підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу.

Згідно зі ст.23 Закону України "Про друковані органи масової інформації (пресу) в Україні" від 16.11.1992 року, редактор (головний редактор) призначається або обирається на посаду і звільняється з посади в порядку, встановленому засновником (засновниками) у статуті редакції відповідно до законодавства України про працю. Редактор (головний редактор), обраний на посаду трудовим колективом редакції, не може бути звільнений з посади без згоди трудового колективу редакції.

Перелік нормативних актів, які підтверджують повноваження трудових колективів у встановленні умов праці, можна було би продовжити, але і наведених прикладів достатньо для того, щоб трудовий колектив визнавати суб'єктом трудового права.

Трудові колективи повинні мати певні повноваження внаслідок того, що людина праці створює матеріальні блага. Цей об'єктивний фактор є передумовою наділення трудових колективів певними повноваженнями.

Отже, ми виступаємо проти того, що самоврядування себе дискредитувало, ми проти ідеї й про те, що в основу концепції участі працівників в управлінні слід покласти теорію делегування прав трудовим колективам з боку власника.

Таке положення суперечить принципам соціального партнерства. Воно ставить трудові колективи у повну залежність від керівника – надасть він їм права чи не надасть. Така думка, гадаємо, є помилковою і безперспективною.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» от 17.06.1983 г., № 9500-X // ВВР СССР. -1983. -№ 25. -Ст.382.

2. А.В. Эйриян, Д.А. Меншиков. Взаимоотношения первого руководителя организации с коллективом работников (юридический аспект) // Фундаментальные и прикладные проблемы развития юридической науки. Тез. докл. науч.-практ. конф.; г. Пермь, 15-16 окт. 1998 г. -

Пермь, 1998. –С.112-114.

3. Чанишева Г.І. . Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. –Одеса: Юридична література, 2001. –328 с.

4. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. –Львів: ЛДУ ім. І. Франка, 1999. –214 с.

5. Слюсар А.М. Конституція України та суб'єкти трудового права // Конституція України - основа модернізації держави та суспільства: Матеріали наук. конф.; м. Харків, 21-22 червня 2001 р. -Х.: Право, 2001. -С.196-197.

6. Грудницька С., Переверзев О. Засновник підприємство-трудоий колектив: потрібен баланс інтересів // Правничий часопис Донецького університету. – 2000 -№ 1. -С.17-22.

7. Комарницький В.І. Соціальне партнерство на рівні підприємства та його суб'єкти // Вісник Академії праці і

соціальних відносин Федерації профспілок України – 2001. -№ 3. –С.51-57.

8. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. –Київ: ТОВ “Знання”, 2000. -564 с.

9. Гончарова Г.С. Повноваження трудових колективів на сучасному етапі // Конституція України - основа модернізації держави та суспільства: Матеріали наук. конф.; м. Харків, 21-22 червня 2001 р. -Х.: Право, 2001. -С.193-196.

10. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2000-2003 роки // Праця і зарплата. –2002. -№ 6. -С.6-10.

Надійшла до редколегії 22.11.2003

ЯРЕМЧУК Е.В. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Освещен взгляд на проблему правового статуса трудовых коллективов в советское время и на современном этапе развития трудовых, и непосредственно связанных с ними, отношений; показана связь расширения сферы локального регулирования и демократизации общественной жизни с увеличением объема прав трудовых коллективов в установлении условий работы.

JAREMCHUK E.V. LABOR COLLECTIVE AS THE SUBJECT OF THE LABOR LAW

The sight on a problem of a legal status of labor collectives in Soviet time and at the present stage of development labor, and directly connected with them, attitudes is covered; connection of expansion of sphere of local regulation and democratization of public life with increase of volume of rights of labor collectives in an establishment of operating conditions is shown.



О.М. ЯРОШЕНКО

канд. юрид. наук, доц.

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

УДК 347.113:349.2

ЩОДО ЮРИДИЧНИХ КОЛІЗІЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ПРИЧИН ЇХ ВИНИКНЕННЯ

Розглянуті проблеми юридичних колізій в трудовому праві, відмежування юридичних колізій від дублювання, прогалин та ін.

В умовах соціально-економічних і політичних реформ особливу актуальність набувають проблеми удосконалювання правового регулювання відносин в області використання найманої праці. Перед трудовим законодавством стоїть складне завдання - зробити правове регулювання праці соціально справедливим, що адекватно відображає реалії суспільного життя, одночасно зберігши соціальне призначення трудового права, максимально захистивши інтереси працівника як найбільш ураз-

ливої сторони трудового договору. Ця мета може бути досягнута лише за умови високої внутрішньої організації системи трудового права, несперечливості закладеного в її основу нормативно-правового матеріалу, ефективного поєднання норм цієї галузі права з приписами інших галузей. У той же час аналіз чинних норм свідчить про наявність певного дисбалансу між нормами, спрямованими на регулювання трудових відносин. Це, у свою чергу, створює невинуваті труднощі в їх практичній