

жуть впливати норми місцевого трудового законодавства (наприклад, щодо встановлення вихідних днів під час національних свят);

3) особливості правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом в Україні полягають у наявності великої кількості імперативних норм, що розміщені у багатьох нормативно-правових актах, як законодавчого, так і підзаконного рівня. При цьому передбачено досить складні та часозатратні процедури оформлення відповідних дозволів та віз, тому треба законодавчо закріпити можливість залучення іноземних фахівців для роботи в Україні за максимально спрощеними та зрозумілими усім процедурами;

4) іноземцям, які постійно мешкають в Україні, надається національний режим стосовно трудових прав та обов'язків;

5) держава Україна бере участь у такому різновиді трудових правовідносин, як організаційні, що виникають, наприклад, між працівником та органом з працевлаштування, який здійснює трудове посередництво. В Україні таким органом є Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України;

6) іноземні громадяни та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, мають право на реєстрацію в Центрі зайнятості та користуються правом на компенсації і гарантії у разі втрати роботи, передбачені Законом України «Про зайнятість населення».

Список літератури: 1. Ануфриева Л. П. Международное частное право: в 3-х т. Том 2. М., 2000. 2. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин / Автореф. дисерт. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук. К., 1994. 3. Иссад М. Международное частное право. М., 1989. 4. Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. 5. Пархоменко Л. Міжнародно-правове регулювання праці // Праця і зарплата. 2002. № 24. 6. Фединяк Г. С., Фединяк Л. С. Міжнародне приватне право. К., 2000.

Надійшла до редколегії 18.05.04

В.Ю. Нікіфоров

ПРОФСПІЛКИ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Діяльність профспілок щодо захисту, охорони та реалізації прав, свобод і законних інтересів працівників прямо пов'язана з трудовими та тісно пов'язаними з ними відносинами. Вони як носії правозахисних і правоохоронних повноважень беруть участь у встановленні й застосуванні умов праці на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності. Підкреслюючи важливе значення цієї участі, В.І.Прокопенко сформував один з основних принципів трудового права – участь трудових колективів та профспілок у вирішенні питань встановлення умов праці та здійснення контролю за додержанням законодавства про працю [1, с.53,55]. За підрахунками фахівців, профспілки у різних організаційно-правових формах беруть участь у вирішенні майже 200 питань, які стосуються організації і оплати праці, нормування робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, соціально-правового захисту працівників [2, с.106]. Таким чином, вступаючи під час захисту, охорони та реалізації прав, свобод і законних інтересів

працівників у трудові відносини з роботодавцем, іншими державними органами та громадськими організаціями, профспілки набувають статусу суб'єкта саме трудового права або суб'єкта трудових правовідносин. Учені підкреслюють, що профспілки слід розглядати в якості специфічних суб'єктів правової діяльності у сфері трудового права. Їх статус (правове положення) визначається законодавством, котре встановлює загальне право та дієздатність профспілок, основні (статутні) права і обов'язки останніх, а також гарантії їх здійснення. Поряд з цим, в рамках загального правового положення профспілок законодавство про працю виходить, з одного боку, з існування принципу плюралізму в організації та діяльності профспілок, а з іншого – регламентує статуси окремих рівнів органів профспілкової системи, зокрема профспілок підприємств (установ), галузевих та регіональних профспілкових органів [3, с.93].

Поняття «суб'єкт трудового права» має галузевий характер і походить від більш загального поняття – суб'єкт права. Останнє досліджується в межах теорії права і держави. Незважаючи на важливість даної категорії для розвитку правової науки та правозастосовчої практики, у загальнотеоретичних дослідженнях вчені не дійшли згоди щодо однакового розуміння суті, змісту й особливостей останньої. В.К.Бабаєв відзначає, що суб'єкти правовідносин (права) – це учасники правових відносин, які мають суб'єктивні права та юридичні обов'язки. Вчений поділяє усіх суб'єктів права на три групи: індивіди (фізичні особи), організації (державні і недержавні) та соціальні спільності [4, с.417]. В.М.Корельський і В.Д.Перевалов доводять, що суб'єктами права є індивіди та організації, які на підставі юридичних норм можуть бути учасниками правовідносин, тобто носіями суб'єктивних прав і обов'язків [5, с.343]. Отже, В.К.Бабаєв свідчить, що суб'єкти права чи правовідносин – це такі учасники правових відносин, які вже мають відповідні права та обов'язки, а В.М.Корельський та В.Д.Перевалов вказують на те, що це такі індивіди й організації, які ще не мають прав і обов'язків, але на підставі юридичних норм вони можуть їх отримати і стати учасниками правовідносин. Виходить, що В.М.Корельський та В.Д.Перевалов розрізняють поняття суб'єкт права і суб'єкт правовідносин, а В.К.Бабаєв стоїть на позиції їх тотожності. Окрім того, останній до суб'єктів права чи правовідносин відносить не лише індивідів та організації, але й соціальні спільності. У цьому В.К.Бабаєва підтримує В.М.Сирих: «Держава наділяє індивідуальних і колективних членів суспільства правом вступати в конкретні правовідносини або бути суб'єктом права. Усе розмаїття визнаних сучасним законодавством суб'єктів права може бути диференційовано на три групи: фізичні особи, організації та соціальні спільності. У першу групу входять громадяни, іноземці та особи без громадянства. У число організацій входять державні органи, державні установи та підприємства, органи місцевого самоврядування, а також громадські об'єднання й господарчі організації. Група соціальних спільностей складається з таких суб'єктів права, як народ, нація, народність, населення регіону і трудовий колектив. Особливим суб'єктом права є сама держава» [6, с.301].

На наш погляд, різниця між поняттям «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин» полягає у тому, що: 1) будучи суб'єктом права, індивід чи будь-які колективні утворення не можуть бути одночасно суб'єктом усіх можливих правовідносин; 2) шойно народжені, малолітні діти та деякі інші суб'єкти права не можуть бути суб'єктами більшості правовідносин. Категорія «суб'єкт права» набагато ширша ніж «суб'єкт правовідносин». Суб'єкт права – це загальне, а суб'єкт правовідносин – конкретне. Будь-який суб'єкт правовідношення є одночасно і суб'єктом права, але не кожний суб'єкт права є суб'єктом правовідношення. І суб'єкт права, і суб'єкт правовідношення володіють як правоздатністю, так і дієздатністю.

Отже, для того, щоб бути суб'єктом права, індивід, державна або недержавна організація чи соціальна спільність повинні мати як правоздатність, так і дієздатність. Поєднання цих термінів у науковій літературі отримало назву правосуб'єктності. «Правосуб'єктність є особливою якістю, політико-юридичним станом певної особи і охоплює три елемента: а) правоздатність – здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки; б) дієздатність – здатність набувати і реалізовувати права та обов'язки своїми діями; в) деліктоздатність – здатність нести юридичну відповідальність за свої дії» [7, с.234]. Відповідно до правоздатності, вкажемо на необхідність поділу і правосуб'єктності на три види: загальну, галузеву та спеціальну. З нашої точки зору, загальною правосуб'єктністю володіють усі суб'єкти. Зокрема, усі громадяни потенційно можуть стати носіями практично усіх прав і обов'язків. Виняток складають лише ті, які обумовлені незмінними (стать) або незворотними (вік, душевна хвороба) обставинами. Галузева правосуб'єктність характеризує можливість суб'єкта мати та реалізовувати права і обов'язки, встановлені якоюсь конкретною галуззю національного права, а спеціальна – дозволяє бути суб'єктом певної групи суспільних відносин в рамках конкретної галузі права.

Цікаво, що термін «правосуб'єктність» за етимологічним змістом тожний термінові «суб'єкт права». Це ще є безспірним доказом того, що будь-який суб'єкт права для реалізації своїх прав та обов'язків повинен володіти одночасно і правоздатністю, і дієздатністю. Інакше кажучи «суб'єкт права повинен бути правосуб'єктним». Однак суб'єкт права – це ще не суб'єкт правовідносин. Для того, щоб суб'єкт права став суб'єктом правовідношення, необхідне його бажання вступати у це правовідношення. Звідси висновок. Терміни «суб'єкт права» та «особа, яка володіє правосуб'єктністю» синонімічні. Правосуб'єктність – одна з обов'язкових передумов правовідносин. Щоб стати учасником правовідносин, суб'єкти повинні пройти два етапи наділення їх юридичними якостями. По-перше, набути ознак суб'єктів права як потенціальних учасників правовідношення, тобто стати правосуб'єктними. По-друге, виявити бажання, а іноді й зробити відповідні дії для набуття суб'єктивних юридичних прав та обов'язків, які надаються їм правовими нормами. Таким чином, суб'єкту права, для того, щоб він став суб'єктом правовідношення, окрім правоздатності, дієздатності та деліктоздатності, потрібні відповідна норма права, яка засвідчує існування тих чи інших прав і обов'язків, та юридичний факт. Відтак, лише за

наявності в індивіда, державної чи недержавної організації або соціальної спільноти правоздатності та дієздатності, вони можуть бути суб'єктами права. Суб'єкт права може стати суб'єктом правовідношення лише за наявності додаткових умов: конкретної норми права та юридичного факту. Без норми права та юридичного факту не може бути правовідношення.

Правоздатність та дієздатність профспілок як юридичних осіб виникає з моменту їх державної реєстрації [8, с.193]. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про об'єднання громадян» [9], легалізація (офіційне визнання) об'єднань громадян є обов'язковою і здійснюється шляхом її реєстрації або повідомлення про заснування. У разі реєстрації об'єднання громадян набуває статус юридичної особи. У ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [10] зазначається, що легалізація профспілок, їх об'єднань є обов'язковою та здійснюється шляхом їх реєстрації. Реєстрація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань здійснюється Міністерством юстиції України, інших профспілок, їх об'єднань – відповідно Головним управлінням юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, обласними, Київським та Севастопольським, міськими, районними, районними у містах, міськими (міст обласного значення) управліннями юстиції. Для реєстрації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, організаційні ланки або засновників об'єднань, а для фахових профспілок – також відомості про чисельність членів профспілки. Заява про реєстрацію має бути розглянута в місячний термін з дня надходження документів. Легалізуючий орган протягом зазначеного терміну проводить відповідну перевірку, вносить організацію в Реєстр об'єднань громадян України та видає посвідчення встановленого зразка. У разі невідповідності поданих документів профспілок, їх об'єднань зазначеному статусу легалізуючий орган відмовляє в реєстрації. За подання на реєстрацію недостовірних відомостей особи, які їх підписали, несуть відповідальність згідно з законодавством. Рішення про відмову в реєстрації може бути оскаржено в судовому порядку. У разі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи. Організаційні ланки профспілок набувають статусу юридичної особи на підставі статуту зареєстрованої всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу. Організаційні ланки повинні повідомити відповідне управління юстиції про належність до певної профспілки. Первинні профспілкові організації повідомляють також роботодавця із зазначенням складу об'єднаних ними працівників. Зареєстровані профспілки, їх об'єднання, а також організаційні ланки таких профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні зобов'язання через свої органи, що діють у межах прав, наданих їм статутом.

Набувши офіційно статус суб'єктів права, вони своїми діями можуть реалізовувати повноваження, визначені в їхніх статутах, а також відповідно до чинного законодавства. Будучи юридичною особою, тобто організацією,

яка має відокремлене майно, може від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав, нести обов'язки, бути позивачем та відповідачем у суді, профспілка є суб'єктом різних галузей права: цивільного, трудового, фінансового, адміністративного тощо. Незважаючи на те, що профспілки мають ознаки суб'єктів різних галузей права, створюються вони насамперед для участі у трудових правовідносинах, адже їх найважливішою метою є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав інших суб'єктів трудового права – працівників. Більше того, як зазначається у ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [10], у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. Таким чином, профспілки набувають статус юридичної особи у разі її реєстрації або легалізації. Саме з цього моменту профспілка має право на реалізацію своїх правозахисних і представницьких повноважень.

Основне завдання профспілок як суб'єктів трудового права полягає у захисті, охороні та реалізації прав інших суб'єктів трудового права – працівників. За такого підходу до розуміння ролі профспілок вони відіграють щодо працівників допоміжне, другорядне значення. Основними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець. Трудові правовідносини виникають саме під час укладення між ними трудового договору. Трудовий договір є юридичною підставою для виникнення комплексу конкретних трудових правовідносин. У ст. 21 Кодексу законів про працю України [11] вказується, що трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Можна сказати, що трудовий договір – це трудове правовідношення у статичі, а трудові правовідношення – це трудовий договір у динаміці. Звідси: трудове правовідношення має індивідуальний характер і виникає між громадянином та роботодавцем в процесі укладення трудового договору. Це основне трудове правовідношення. Однак реалізація цього правовідношення передбачає існування додаткових правовідносин, тісно пов'язаних з основним індивідуальним трудовим правовідношенням. Чому індивідуальним? Тому, що декотрі тісно пов'язані з трудовим правовідношенням відносини можуть мати й колективний характер, наприклад між роботодавцем та трудовим колективом. У цьому ми погоджуємося з Л.Я.Гінзбургом, що трудові правовідносини не єдиний різновид правовідносин в сфері трудового права. «Регулювання трудової діяльності людей викликає до життя й інші правовідносини, пов'язані з трудовими» [12, с.151]. Відтак, до відносин, тісно пов'язаних з індивідуальним трудовим правовідношенням, слід віднести: а) правовідносини щодо зайнятості та працевлаштування населення; б) організаційно-управлінські відносини у сфері праці; в) правовідносини по професійній підготовці кадрів безпосередньо на виробництві; г) правовід-

носини по нагляду й контролю за охороною праці та трудовим законодавством; д) правовідносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору; є) правовідносини по вирішенню трудових спорів; ж) правовідносини у сфері соціально-правового захисту працівників. Усі ці відносини покликані забезпечити безперешкодну реалізацію основного індивідуального правовідношення між працівником і роботодавцем. Саме тому працівника та роботодавця можна назвати основними суб'єктами трудового права, а усіх інших суб'єктів, які беруть участь у відносинах, що безпосередньо пов'язані з трудовими, – другорядними, додатковими, похідними. Серед цих суб'єктів особливе місце належить профспілкам, покликаним забезпечити охорону, захист та реалізацію прав, свобод й законних інтересів працівників.

Список літератури: 1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 2. Прокопенко В.І. Правове становище профспілок: сьогодення і перспективи // Право України. 1999. №6. 3. Трудовое право: Учебник / Под. ред. О.В.Смирнова. М., 2003. 4. Теория государства и права / Под. ред. В.К.Бабаева. М., 2002. 5. Теория государства и права / Под. ред. В.М.Корельского и В.Д.Первалова. М., 1998. 6. Сирих В.М. Теория государства и права: Учебник. М., 2001. 7. Общая теория права и государства / Под ред. В.В.Лазарева. М., 2001. 8. Селиванов В.М. Громадянське суспільство в Україні: проблеми формування і взаємодії з державою. К., 1996. 9. Закон України «Про об'єднання громадян» // Відомості Верховної Ради України. 1992. №34. Ст. 504. 10. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. 1971. №50. Ст. 397. 11. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. №50. №375. 12. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

Надійшла до редколегії 20.06.04

Ю.В. Сухомлин

ТРУДОПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Одним із важливих державних інститутів, від якого залежить функціонування всієї суспільно-політичної системи, є державна служба.

Складовою частиною всього державного апарату є люди, які в ньому працюють – державні службовці. Апарат державних органів забезпечує здійснення законодавчих та судових функцій, виконання функцій в сфері економічного, соціально-культурного будівництва, адміністративно-політичної діяльності. Від складу, кваліфікації, професіоналізму, культури, підготовки, раціонального використання державного апарату залежить, передусім, ефективність державної діяльності.

В Україні відбувається докорінне оновлення інституту державної служби, яке ставить перед юридичною наукою питання, що вимагають нового теоретичного осмислення і практичного розв'язання. Одним з них є трудовий статус державних службовців.

Раніше, коли держава проникала в усі сфери суспільного життя, переважала теорія «пасивного підкорення», що являла собою виконання будь-якого законного наказу «без вагань і невдоволення». Тому правовий статус