

9. Лукьянова Е. Г. Основные тенденции развития российского права в условиях глобализации // Государство и право. — 2004. — № 7. — С. 84–89.
10. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: «Дело», 1999. — 728 с.
11. Слєпченко Т. Організаційно — правові питання забезпечення екологічної безпеки на виробництві // Право України. — 2002. — № 5. — С. 68–72.
12. Заржицький О. С. Екологічна безпека та безпека праці у системі правового механізму національної безпеки // Право України. — 1999. — № 9. — С. 66–67.
13. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учеб. / Под ред. О. Ф. Скакуна. — Х.: Консум, 2000. — 704 с.
14. Завад В. Европейская законодательная деятельность в области безопасности и гигиены труда. — 1996. [Электронный ресурс]: / [http://cis.cotspb.ru/osh\\_in\\_europe/](http://cis.cotspb.ru/osh_in_europe/)
15. Шведес Р., Паланд Н. Охрана труда и здоровье в Германии. — Бонн. — 1991. [Электронный ресурс]: / [http://cis.cotspb.ru/osh\\_in\\_europe/Gerni/](http://cis.cotspb.ru/osh_in_europe/Gerni/)
16. Лобанов Д. Шведські моделі // Інформаційний бюлетень з охорони праці. — 2001. — № 2. — С. 27–28.
17. Шарков В. С. Доклад на научно — практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции» // Государство и право. — М.: Издательство «Наука», 2002. — № 5. — С. 111–112.
18. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: «Дело», 1999. — 728 с.
19. Балюк Г. П. Правові аспекти забезпечення ядерної та радіаційної (радіоекологічної) безпеки в Україні: Монографія. — К.: Випол, 1997. — 196 с.
20. Балюк Г. П. Деякі проблеми удосконалення юридичної відповідальності у сфері використання ядерної енергії та забезпечення радіоекологічної безпеки // Вісник Київського нац-го ун-ту імені Тараса Шевченка. — 2000. — № 37. — С. 31–32.
21. Басаков М. И. Охрана труда (безопасность жизнедеятельности в условиях производства): уч.-прак. пос. — М.: Изд. центр «МарТ», 2003. — 400 с.
22. Яремко З. Людина завжди ризикує. Основи безпеки життєдіяльності та їх викладання у вищих закладах освіти // Охорона праці. — 1999. — № 10. — С. 13–15.
23. Юридична енциклопедія / Під ред. Ю. С. Шемшученка. — К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998. — Т. 1. — 672 с.
24. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.
25. Краткий толковый словарь русского языка / Под ред. В. В. Розановой. — М.: Издательство «Русский язык», 1978. — 227 с.
26. Иванов С. А., Киселев И. Я., Лавиниц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Ценин А. И. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. Иванова С. А. — М.: Издательство «Наука», 1974. — 563 с.

27. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. — Х.: Фірма Консул, 2000. — 480 с.
28. Голошанов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. — М.: Юрид. лит., 1982. — 200 с.
29. Клебанов Ф. С. О современной концепции безопасности // Безопасность труда в промышленности. — 2002. — № 6. — С. 33–38.

**Амеличева Л. П. Лексико-семантические особенности терминологии права работника на безопасность труда. — Статья.**

В статье освещаются некоторые семантические тождественности, взаимосвязи правовых категорий, близких по содержанию с понятием «безопасность труда», в соответствии с правилами терминологической унификации в юридической технике. Проведено исследование многофакторных и комплексных категорий, в состав которых входит указанное понятие.

**Ключевые слова:** лексика трудового права, семантическая тождественность, понятий, безопасность труда, терминология права работника на безопасность труда.

**Amelicheva L. P. Lexical and semantic features of terminology of worker's right on safety of labour. — Article.**

Some semantic an identity, intercommunication of legal categories, near on maintenance with a concept «safety of labour» light up in accordance with the rules of terminology standardization in a legal technique in the article. Multivariable and complex categories which include the terms mentioned above are also investigated.

**Key words:** vocabulary of labour right, semantic identity of concepts, safety of labour, terminology of worker's right on safety of labour.

УДК 349.222

Арсеньєва О. С.

к. ю. н., доц. каф. права права Східноукраїнській національний університет імені Володимира Дала

## РОЛЬ ДЕРЖАВИ У КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА НАЛАГОДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РІВНОВАГИ В УКРАЇНІ

У статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо визначення ролі держави у колективно-договірному регулюванні праці. Визначено, що найбільш ефективним для регулювання трудових правовідносин є поєднання централізованого і децентралізованого методів регулювання. Зроблено висновок, що розвиток соціального партнерства у державі на основі моделі трипартизму є не тільки історично обумовленим, а й необхідним, оскільки однією з головних функцій держави є

створення правової бази, відповідно до якої вирішуються питання соціального партнерства.

**Ключові слова:** колективний договір, колективно-договірне регулювання праці, централізований метод регулювання, децентралізований метод регулювання.

У сучасних умовах розвитку національної ринкової економіки, реформуванні економічної, правової, соціальної та інших сфер життя проблема регулювання трудових відносин є знову відкритою, актуальною. Вона потребує нових підходів до дослідження засобів правового регулювання.

Останнім часом у науковій літературі обговорювалися питання розширення сфери договірного регулювання трудових відносин як один із напрямків реформування трудового права. Такий підхід дає змогу розглядати трудове право з точки зору сучасного праворозуміння — як загальносоціальне, як продукт держави [1, 3].

Проблемам регулювання трудових відносин в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як В.С. Венедіктов, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Курськой, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Пролевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкин, Н.М. Хуторян, Г.І. Чашішева, Г.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін. Разом з тим, ряд теоретичних і практичних питань у сфері колективно-договірного регулювання праці як основи налагодження соціальної рівноваги в Україні ще залишаються невирішеними. Сьогодні одним із невирішених питань соціального партнерства в Україні є визначення необхідності і можливості встановлення на законодавчому рівні обов'язковості укладання колективного договору, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету. Завданням цієї статті є аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо визначення ролі держави у колективно-договірному регулюванні праці.

Сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване, з законодавчого — на регулювання колективними угодами і договорами; нормативного — на індивідуально-зобов'язальне.

За визначенням С.П. Мавріна, відбувається зміна засобів правового регулювання з приписів і заборон, характерних для централізованого регулювання, до диспозитивно-децентралізованого регулювання праці з домінуванням таких правових засобів як дозвіл (стимулювання) і заборона (відповідальність), застосування яких передбачає перехід до ринкової економіки [2, 42-43].

Однак, вважаємо, що розширення сфери договірного регулювання не висуває на необхідність повної відмови від централізованого. За словами В.Я. Гоца, «з переходом від директивного регулювання до ринкових відносин, від «єдності інтересів» всіх працівників до ринку праці, де робоча сила є товаром і здійснюється її купівля-продаж, постає питання про розширення сфери застосування договору у регулюванні трудових відносин... Договірне регулювання трудових

відносин свідчить про перехід роботодавців і працівників до пошуку умов спільної роботи, до соціального партнерства. Однак специфіка об'єкта правового регулювання не вимагає, а навпаки, передбачає необхідність залишити державне регулювання цих відносин. Безумовно, державою повинні встановлюватись мінімальні гарантії при працевлаштуванні та регулюванні зайнятості працівників, встановленні робочого часу і часу відпочинку, притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, порядок розгляду трудових спорів тощо» [3, 190].

На думку В.І. Щербини, викладення мети Закону України «Про колективні договори і угоди» у преамбулі як «сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників» означає ніщо інше, як визначення місця «колективно-договірного регулювання трудових відносин як додаткового механізму реалізації положень чинного трудового законодавства України у рамках ринкових відносин... Йдеться не про приниження ролі колективно-договірного регулювання, а про чітке визначення його місця у правовому регулюванні трудових відносин. Уявляється, що тільки поєднання ефективного централізованого правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин забезпечить ефективність колективно-договірного механізму правового регулювання. У протилежному випадку, у разі гіперболізації колективного та індивідуального правового регулювання трудових відносин, працівники сам на сам зіткнуться з економічно могутнішим контрагентом — роботодавцем, у якого знайдуться аргументи для нав'язування своїх умов іншій стороні — працівникам. Тому, на сучасному етапі, преамбула Закону України «Про колективні договори і угоди» цілком відповідає реальному стану речей у відносинах учасників соціально-економічних відносин» [4, 105].

Н. Щербюк з цього приводу наголошує: «Наша правова система завжди базувалася на визначальній ролі держави у регулюванні суспільних відносин. Саме держава за посередництвом правового регулювання не лише фіксує, а й розвиває суспільні відносини. З цією метою вона постійно оновлює та вдосконалює правові норми, а також інші правові засоби... В умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до розширення сфери локального регулювання. Але не слід думати, що з часом потреба у централізованому регулюванні праці цілком відпаде. Саме держава... продовжуватиме виконувати функцію гаранта основних трудових прав громадян» [5, 25-26].

Слушною є думка Ж. Буассона, який стверджує, що «всупереч думці працівників мінімального втручання держави, їй належатиме важлива роль — вона залишиться визначальним фактором, оскільки структуру ринку формує закон» [6, 11]. Досліджуючи колективний договір як гарантію соціальної захищеності працівників на початку 90-х років ХХ ст., О. Фролов визначив деякі питання механізму реалізації такої захищеності. Щодо співвідношення централізованого й автономного регулювання фахівець зазначив, що роботодавець при здійсненні оплати праці самостійно встановлює розмір ставок і окладів більше мінімальних, встановлених державою. На його думку, відмова від прямого централізованого регулювання к галузі заробітної плати є обґрунтованою. «Розмір індивідуальної зарплати повинен визначатися тільки особистим трудовим внеском працівника та обсягом зароблених підприємством

коштів на оплату праці. У нових умовах тарифні ставки й оклади стають не регламентуючими, а соціально гарантуючими. Вони виступатимуть не в ролі обмежувача росту заробітної плати, а у вигляді норми, що визначає мінімально гарантований державою рівень оплати праці за виконання покладених на працівника обов'язків у межах встановленої тривалості робочого часу і з урахуванням кваліфікації» [7, 131]. Однак, йдеться про відмову виключного від прямого регулювання. З цього приводу слушним вбачається зауваження голови Миколаївського обласного союзу профспілок М.А. Сложникової: «...на жаль, у нас поки що не сформоване таке поняття як соціальна відповідальність бізнесу. Ще не стало правилом вчасно сплачувати зарплату...» [8, 17], дотримуватись порядку оформлення працівників на роботу, правил охорони праці тощо. Внаслідок неповної зайнятості, збільшення тривалості безробіття посилюються процеси декваліфікації. Приватизація, реструктуризація, запровадження механізму банкрутства підприємств призводять до зростання кількості вивільнених працівників. Скорочується чисельність працюючих за наймом, зростає безробіття. У зв'язку з цим відбувається інтенсивний перерозподіл трудових ресурсів із легального сектора економіки в «тіньовий» [9, 22].

Слід зазначити, що вивільнення підприємств від соціальних функцій та передача їх іншим органам означало для працівників втрату багатьох ціль. Те, що вишло за межі підприємства, сприймається його працівниками як безповоротно втрачене. Тому більшість з них виступають за збереження соціальних ціль на підприємстві. Юридична передача соціального захисту не означала заповнення їх реальним змістом у зв'язку з відсутністю достатнього фінансування. Віддані підприємствами соціальні функції втрачаються у трикутнику соціального партнерства і не доходять до багатьох працівників. У зв'язку з послабленням держави функції, що передаються їй підприємствами, не виконуються у повному обсязі.

У науковій літературі зазначається, що «економічні кризи, диверсифікація та реструктуризація виробництва завжди породжують відповідні зміни у технології, що призводять до коливання собівартості продукції, перегляду штатного розкладу, зниження заробітної плати, звільнень тощо. Індивідуальні контракти на виробництвах, на яких відсутня профспілка, юридично укладаються завжди на користь підприємця. Який підприємець добровільно призначить працівнику таку плату, від розміру якої він сам може матеріально постраждати?». Ще Д.С. Таль наголошував, що єдиним результатом договірної свободи у трудових відносинах є нерівність сторін, яка фактично означає необмежену владу господаря підприємства над економічно безпорадними працівниками [10, 7].

На думку В.М. Скобелкіна, ефективно правове регулювання трудових відносин із додержанням норм права всіма суб'єктами неможливо одержати «без надійного всебічного контролю з боку держави і суспільства за станом законності у сфері трудових відносин» [11, 62-63].

Таким чином, неможливо заперечувати, що найбільш ефективним для регулювання трудових правовідносин є поєднання централізованого і децентралізованого регулювання. І.Я. Кисельов називає їх авторитарним і автономним регулюванням. Перше полягає у виданні державою законодавчих і підзаконних актів, друге передбачає санкціонування державою джерел пра-

вального регулювання праці, що розробляються підприємцями й організаціями працюючих [12, 28-31]. При цьому фахівець зауважує, що на Заході саме ці два методи виражають специфіку методу трудового права [13, 11-12]. Це повною мірою стосується й України. Ціла низка вітчизняних вчених поєднання централізованого і децентралізованого регулювання визначають однією з особливостей методу правового регулювання трудових відносин [14, 15].

«Участь профспілок у регулюванні трудових відносин» [16, 119], «договірне залучення до праці, надання винагороди за працю, широка участь профспілок у встановленні умов праці, поєднання централізованого регулювання з локальним» [17, 43] характеризують метод трудового права за М.Г. Александровим. Розкриття методу трудового права через три складові дає О.І. Процевський, встановлюючи до нього (а) характер взаємин сторін, що визначає правове становище суб'єктів: рівність і підпорядкованість; (б) ступінь визначеності наданих прав, що виявляється у характері норм трудового права: імперативний і диспозитивний; (в) порядок встановлення прав і юридичних обов'язків: безпосередньо законом і нормативною угодою [15, 130 — 156].

Визначившись із необхідністю застосування централізованого регулювання у сфері праці, слід визначити деякі, на наш погляд, актуальні питання такого регулювання. Справа у тому, що участь держави у соціальному партнерстві може мати різні межі — з активної участі в якості соціального партнера до арбітра у вирішенні конфліктних ситуацій. Тому від визначення ролі держави у встановленні системи соціального партнерства в Україні залежить ефективність запровадження і подальшого функціонування.

На першому етапі переходу України до ринку з'явилися ознаки, що характерні для раннього капіталізму: «прагнення до обмеження прав профспілок, підтримування профспілкового руху до його розколу і, таким чином, послаблення його впливу; ...висунення «теорії» про те, що профспілки ніби гальмують ринок, «ставлять йому палки в колеса», що колективний договір на підприємствах взагалі не потрібен, тому що трудові відносини з кожним найманим працівником регулюються трудовим договором (контрактом); прагнення якомога більше працівників використовувати в якості тимчасової робочої сили, яка не надає об'єднанню у профспілку і при її найжорстокішій експлуатації... залишатися не захищеною; прагнення «архітекторів ринку» витиснути профспілку, нести їх вплив на підприємствах до нуля з тим, аби профспілки спільно... почали боротьбу за інтереси трудящих із початкового рівня». Саме тому у цей період див створення мінімальних гарантій для працівників на національному рівні повинні укладатися генеральні угоди на трьохсторонній основі (між урядом, організаціями роботодавців і профспілками [18, 29]. Іншими словами, участь держави у соціальному партнерстві в Україні на теперішньому етапі її розвитку є об'єктивною необхідністю. Тобто, розвиток соціального партнерства в Україні на підставі моделі трипартитизму є не тільки історично обумовленим, а й необхідним. За таких умов держава, роботодавці та наймані працівники є самостійними сторонами соціального партнерства, котрі здійснюють свої специфічні функції. Держава здійснює такі функції через Кабінет Міністрів України.

Участь держави у соціальному партнерстві виявляється і в такій важливій сфері як законотворчість, оскільки створення правової бази, відповідно до якої вирішуються питання соціального партнерства в Україні, є однією з головних функцій держави. Втручання держави і законодавства, за визначенням Р.З. Лівинця, виявляється у таких інститутах як дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, охорона праці, трудові спори, оскільки поведінка учасників трудових відносин є чітко визначеною, а свобода їх дій — обмеженою. Поряд із цим регулювання таких інститутів як колективний договір, трудовий договір, заробітна плата характеризується досить обмеженим втручанням держави, а тому учасники трудових відносин мають значну свободу у встановленні своїх прав та обов'язків і регулювання відбувається найчастіше за погодженням сторін [19, 27]. Хоча і в другому випадку характерний метод трудового права (поєднання централізованого і децентралізованого регулювання) виявляється у поєднанні державно-нормативного регулювання відносин із наданими самим учасникам відносин можливостями, межі яких регулюються державою, самостійно автономно врегулювати свої взаємини [20, 251-257]. Яскравим прикладом озгаданого може виступати зміст трудового договору, який за визначенням П.Б. Болотіної, має становити умови, що встановлюються централізовано нормативно-правовими актами про працю, поряд із можливістю встановлення додаткових умов за угодою сторін [21, 39]. А саме, на законодавчому рівні визначено перелік умов, узгодження яких є обов'язковим для укладання трудового договору. При цьому умови договору, що погіршують правове становище працівника порівняно з визначеним чинним законодавством, мають визнаватися недійсними. Таким чином, саме за допомогою держави в умовах кризи і загострення відносин «працівник — роботодавець» через чисельну кількість порушень законодавства про працю встановлюються мінімальні стандарти і гарантії у сфері праці, визначаються межі договірності регулювання, що сприяє налагодженню соціальної рівноваги.

Н.Б. Альонкіна робить принципово важливий висновок: реалізація соціальних прав передбачає активну роль держави у забезпеченні громадянам рівного рівня життя та інших благ. Обумовлено це тим, що соціальні права мають зовсім іншу природу й механізми захисту, ніж громадянські й політичні права. Для їх реалізації недостатньо просто не втручатися у цю сферу, навпаки, держава через законодавство, адміністративну й судову практику має застосовувати заходи з визнання, забезпечення й захисту соціальних прав. Окрім того, це має базуватися, у тому числі, і на встановленні партнерської участі держави, приватного бізнесу і громадянського суспільства [22, 21-26].

Аналізуючи розвиток соціальної політики, автори навчального посібника «Соціальна політика держави та роль професілок останнє п'ятнадцятиріччя» зауважують, що «на сучасному етапі реформування економічної системи країни накопичення досвіду соціального діалогу у трикутнику «держава — роботодавець — професілки», покращення правових засад функціонування соціуму, все ж не поліпшуються життєві умови широких верств населення, відсутнє єдине розуміння змісту соціальної політики, форм і методів її реалізації, взаємодії з економічною політикою уряду. Не досягнуто рівнозначної правової та моральної відповідальності за реалізацію соціальних стандартів суб'єктами трипартизму» [23, 7].

Погоджуючись із тим, що «нині у світі панує концепція тристороннього соціального діалогу, учасниками якого є роботодавці, професілки та держава», В. Дзюба наголошує, що «ця форма діалогу існує і в Україні. Проте і роботодавці, і професілки визнають, що ситуація далека від реальності. На думку В. Прищенка, роботодавці та наймані працівники є слабкими сторонами цього трикутника. Державні владні органи використовують методи, що руйнують соціальний діалог і блокують розвиток інститутів громадянського суспільства у цілому. ... саме соціальний діалог є найбільш ефективним механізмом економічного розвитку як підприємства, так і країни. Підтвердженням цієї позиції є досвід соціального діалогу у країнах Західної Європи [24, 23-24]. Досить слушною вбачається думка С.С. Алексєєва: «централізоване регулювання — справа позитивна. Звичайно, у тій мірі, в якій воно обумовлене вимогами життя, насамперед економіки, ґрунтується на дійсно науковій засаді, поєднується з демократичними нормами» [25, 39].

Одним із невирішених питань соціального партнерства в Україні є визначення необхідності і можливості встановлення на законодавчому рівні обов'язковості укладання колективного договору.

І. Лисенко вважає, що «є принципово важливо з'ясувати питання щодо обов'язковості такого явища, як укладання колективного договору на підприємстві, оскільки факт обов'язковості чи необов'язковості колективного договору може надати «козирні карти» тій чи іншій стороні переговорного процесу» [26, 29]. На думку В.Я. Гоца, «у майбутньому Трудовому кодексі необхідно передбачити обов'язковість укладання колективних договорів і визначити коло тих питань, які повинні знайти вирішення тільки у ньому (форми, системи, розмір заробітної плати, тривалість робочого дня і щорічної відпустки, компенсації у зв'язку з ушкодженням здоров'я працівника і його особистого майна при виконанні трудових обов'язків та ін.) на рівні, не нижчому гарантії, закріплених законодавством» [3, 191].

Сьогодні роль колективного договору як інструмента, що дозволяє регулювати трудові відносини, уникати відкритих трудових конфліктів та підтримати соціальний мир усвідомлюється більшістю власників підприємств, адже саме з його допомогою можна знаходити взаєморозуміння, не «правила гри», яким мають слідувати й адміністрація, і працівники. Разом з тим колективний договір деякі називають «необхідною умовністю», підкреслюючи його багато у чому формальний характер.

Відомо, що колективні договори виступають механізмами контролю держави за роботодавцями у випадку виникнення колективних трудових спорів на підприємствах.

Враховуючи викладене, а також те, що нормами Основного Закону питання обов'язковості укладання колективного договору не врегульоване, вважаємо, що ці норми національного законодавства, що вирішують питання необхідності укладання колективного договору, повинні бути переглянуті, виходячи з необхідності закріплення добровільності засад ініціювання переговорного процесу, а отже і подальшого укладання колективного договору.

Найбільш ефективним для регулювання трудових правовідносин в Україні є вид визначити поєднання централізованого і децентралізованого регулювання.

Розвиток соціального партнерства у державі на основі моделі трипартитизму є не тільки історично обумовленим, а і необхідним, оскільки однією з головних функцій держави є створення правової бази, відповідно до якої вирішуються питання соціального партнерства. Саме за допомогою держави в умовах кризи і загострення відносин «працівник — роботодавець» через значну кількість порушень законодавства про працю встановлюються мінімальні стандарти і гарантії у сфері праці, визначаються межі договірного регулювання, що сприяє налагодженню соціальної рівноваги.

#### Література

- Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П.Д. Пилипенко. — Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 1999. — 214 с.
- Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.Н. Маврина, Е.Б. Хохлова. — М.: Юристъ, 2003. — 560 с.
- Гоц В.Я. Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці / В.Я. Гоц // Вісник університету внутрішніх справ. — 1997. — №2. — С. 190 — 192.
- Щербіна В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербіна / За ред. В.С. Венедиктова. — К.: Істина, 2008. — 384 с.
- Щербіюк Н. Правове регулювання трудових відносин. Завдання держави — узгодити протилежні інтереси / Н. Щербіюк // Вісн. — 2007. — №11(200). — С. 25, 26.
- Международный обзор труда. — Т. 135. — М.: Міжнародне бюро праці, 1997. — 56 с.
- Фролов О. Коллективный договор — гарантия социальной защиты трудящихся / О. Фролов // Хозяйство и право. — 1991. — №3. — С. 130 — 137.
- Король А. Современный профсоюз — это инструмент социальной стабильности в обществе / А. Король // Автограф XXI век — 2007. — №4(9). — С. 16-19.
- Браславська В.Я. Вирішення колективних трудових спорів залежить від взаємодії сторін соціально-трудових відносин / В.Я. Браславська // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2002. — №2. — С. 22 — 25.
- Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. — М.: Типография Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. — 127 с.
- Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В.Н. Скобелкин. — М.: Юрид. лит., 1987. — 208 с.
- Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
- Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. — М.: НОРМА-ИНФРА\*М, 1998. — 263 с.
- Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. — М.: Юриздат, 1948. — 412 с.
- Продевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Продевский. — М.: Юрид. лит., 1972. — 288 с.
- Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н.Г. Александров // Сов. гос-во и право. — 1985. — №5. — С. 116 — 123.
- Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. — М.: Юрид. лит., 1972. — 492 с.
- Коллективные договоры. Соглашения // Охрана труда и социальное страхование. — 1991. — №12. — С. 29 — 31.
- Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. — М.: Изд. группа ИНФРА\*М — НОРМА, 1998 — 480 с.
- Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц / Отв. ред. С.А. Иванов. — М.: Наука, 1972. — 272 с.
- Бологіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посібник. — К.: Вид-во Налявода А.В., 2002. — 124 с.
- Аленкина Н.Б. О месте социальных прав в системе прав человека / Н.Б. Аленкина // Современное право. — 2004. — №9. — С. 21 — 26.
- Осовий Г.В. Соціальна політика держави та роль профспілок: останнє п'ятнадцятиріччя / Г.В. Осовий, О.О. Бондарчук, М.Л. Головка, С.М. Кондрюк, В.С. Максимчук, І.М. Новак, Ю.І. Работя, С.Я. Українець: Навч. посібник. — К.: Академія праці і соціальних відносин: Федерація профспілок України, 2008. — 100 с.
- Дзюба В. Профспілки «білих комірів»: бути чи не бути? / В. Дзюба // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2008. — №3. — С. 22 — 24.
- Алексеев С.С. Правовое государство — судьба социализма. Научно-публицистический очерк / С.С. Алексеев. — М.: Юрид. лит., 1988. — 175 с.
- Лисенко І. Колективний договір: місце та роль в сучасних трудових відносинах / І. Лисенко // Праця і Закон. — 2008. — №9(105). — С. 29 — 32.

#### Арсеньєва Е.С. Роль государства в коллективно-договорном регулировании труда как основа налаживания социального равновесия в Украине. — Статья.

В статье проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов по определению роли государства в коллективно-договорном регулировании труда. Определено, что наиболее эффективным для регулирования трудовых правоотношений является объединение централизованного и децентрализованного методов регулирования. Сделан вывод, что развитие социального партнерства в государстве на основе модели трипартитизма является не только исторически обусловленным, но и необходимым, поскольку одной из главных функций государства является создание правовой базы, в соответствии с которой разрешаются вопросы социального партнерства.

**Ключевые слова:** коллективный договор, коллективно-договорное регулирование труда, централизованный метод регулирования, децентрализованный метод регулирования.

**Arsentyeva E.S. The Role of the State in the Collective-Contractual Regulation of Labour as the Basis of Social Equality Organization in Ukraine. — Article.**

The article deals with the analysis of modern scientific views which correspond to the legal acts concerning the definition of the role of the State in the collective-contractual regulation of labour. Definitely the unification of centralized and decentralized methods of regulation is the most effective way for the regulation of labour relationship. The conclusion is drawn that the development of the social partnership in the state on the base of the model of tripartism is not only historically stipulated but also necessary because one of the main functions of the state is the creator of the legal basis in accordance with which the problems social partnership are being solved.

**Key words:** collective contract, collective-contractual regulation of labour, centralized methods of regulation, decentralized methods of regulation.

УДК 349.22:347.97

*Барабаш Г.О.,  
здобувач кафедри правознавства  
СНУ ім. В. Даля*

**ІНСТИТУТ ПЕРЕВЕДЕННЯ СУДДІВ:  
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

В статті проаналізований інститут переведення суддів з точки зору гарантування трудових прав суддів. Досліджений вітчизняний досвід та зарубіжна практика переведення суддів у випадку змін в судовій організації. Зроблений висновок про невідповідність в цій частині чинного законодавства про судову систему конституційним гарантіям права на працю та запропоновані шляхи усунення виявлених недоліків.

**Ключові слова:** істотні умови праці, переведення на іншу роботу, трудові права судді, зміна системи судів.

Однією із нагальних проблем теорії трудового права залишається регламентація питань, пов'язаних з гарантуванням трудових прав працівника в разі зміни умов трудового договору. Згідно зі ст. 32 КЗпП України до таких випадків можна віднести переведення працівника на іншу роботу. Щодо цієї процедури переведення продовжують і зараз топитися жваві дискусії — стосовно як вузького й широкого підходів до інтерпретації поняття «переведення» так і необхідності збереження оціночного характеру цієї категорії трудового права, або ж чіткого унормування всіх випадків, що можуть бути охарактеризовані саме як переведення працівника на іншу роботу. У той же час значення інституту переведення досить багатоманітне, тому що він є: (а) засобом перерозподілу робочої сили всередині підприємства, між різними підприємствами й регіонами з метою раціонального її використання; (б) підставою припинення трудового

договору; (в) гарантією права на працю; (г) засобом охорони праці; (д) засобом виховання шляхом заохочення.

Систематизуючи наявні в енциклопедичній літературі погляди щодо поняття «переведення», Ю.В. Гоголь дійшов висновку, що всі його визначення можна класифікувати на 2 групи, залежно від того значення, в якому вони використовуються: (а) фактичне — коли йдеться про просторове переміщення працівника з однієї роботи на іншу, і (б) юридичне — коли навіть за відсутності просторового переміщення змінюється правовий статус працівника, наприклад, характер виконуваної ним трудової функції [1, с. 355]. При цьому дослідник, базуючись на теоретичних розробках П.Д. Пилипенка, пропонує закріпити в проєкті Трудового кодексу України положення про те, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, вважається доручення останньому роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому не змінюється організація виробництва і праці [Див. 1, с. 358; 2].

Подібного підходу до тлумачення конструкції «переведення на іншу роботу» дотримується й А.М. Юшко, яка вважає, що під нею слід розуміти «зміну умов трудового договору, як-от: а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір); б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленої при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності)» [3].

Уточнюють вищезазвану позицію С.М. Прилико й О.М. Ярошенко: переведення на іншу роботу — це будь-яка зміна (а) трудової функції (спеціальності, кваліфікації чи посаді) працівника, (б) місця роботи, а також (в) обумовлених угодою сторін умов трудового договору, що не були викликані змінами в організації виробництва і праці [4, с. 341].

На жаль, така обгрунтована точка зору вчених і довгий не знайшла належного місця в роз'ясненнях вищої судової інстанції щодо розгляду органами правосуддя трудових спорів. До цього часу в спеціальній постанові Пленуму Верховного Суду України міститься спрощений правовий погляд на розуміння інституту переведення на іншу роботу: «Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором». «Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці» (абзаци 1, 2 п. 31 постанови Пленуму ВСУ №9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Як бачимо, в будь-якому разі про переведення можна вести мову, коли має місце не проста зміна умов праці, а істотна, яка, незважаючи на свою оціноч-