вної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст.375. 5. Рекомендації щодо порядку обрахування стажу наукової роботи, який дає право на призначення пенсії відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також стажу наукової роботи, що зараховується до стажу державної служби: Лист Міністерства праці та соціальної політики України №03-3/3534-02-6 від 11.07.2002//Юридичний вісник України. 2002. №39. 6. Про державну службу: Закон України від 16.12.93р. №3723 – XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. №52. Ст.491. 7. Про доповнення пункту 3 Порядку обчислення стажу державної служби: Постанова КМ України від 19.09.97р. №1040 // Відомості Верховної Ради України. 1997. №45. 8. Порядок обчислення стажу державної служби: Затв. Постановою КМ України від 03.05.94р. №283 // Офіційний вісник України. 1994.

Надійшла до редколегії 01.04.05

С.В. Єрохін

Особливості процесуальних правовідносин в сфері вирішення колективних трудових спорів

Діяльність примирних комісій, незалежних посередників, трудових арбітражів та Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективних трудових спорів має процесуальний характер і відбувається в межах процесуально-трудових відносин. О.М. Обушенко зазначає, що «для своєчасного й ефективного вирішення трудових спорів існує певний порядок – процесуально-трудові правовідносини, що виникають у зв’язку з розглядом трудових спорів між сторонами трудових відносин» [1, с.22]. Погоджуючись з автором у тому, що вирішення будь-якого трудового спору потребує нормативно визначеного процесуального порядку, зауважимо, що трудові відносини виникають і розвиваються скоріше не між сторонами останніх, а між їх учасниками чи суб’єктами. Термін «сторони» більше підходить не до трудових відносин, а до трудового, колективного чи будь-якого іншого договору. У процесі вирішення колективних трудових спорів сторони останніх та органи, які виконують посередницькі функції, реалізують свої процесуальні права та обов’язки, внаслідок чого виникають процесуальні правовідносини. В.С. Венедиктов зазначає, що «зміст процесуальних правовідносин завжди складають процесуальні права і обов’язки, оскільки саме вони опосередковують процес діяльності органів по розгляду трудових спорів. У межах вказаних правовідносин забезпечуються захист порушених суб’єктивних прав і примусове виконання юридичних обов’язків» [2, с.53]. Звідси, колективний трудовий спір поєднує два аспекти: матеріально-правовий і процесуально-правовий. Матеріально-правовий аспект означає наявність конфліктної ситуації, що потребує сторонньої допомоги, яку можуть надати примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж чи Національна служба посередництва і примирення. Процесуально-правовий аспект передбачає порядок безпосереднього вирішення колективного трудового спору зазначеними органами посередництва. Якщо сторони трудового конфлікту намагаються самостійно

врегулювати розбіжності, що мають місце під час колективно-договірного регулювання трудових відносин, їх права і обов'язки ще не визначені нормативно, то в даному випадку процесуально-трудові відносини не виникають. І навпаки, наявність нормативного порядку вирішення суперечностей між працівниками і роботодавцями за допомогою певних юрисдикційних органів знаменує перехід трудового конфлікту в колективний трудовий спір, і, відповідно, необхідність реалізації процесуальних прав та обов'язків його учасників.

Загальновизнаною в науковій літературі є думка, що процесуальні відносини завжди виникають на основі матеріальних правових відносин. Так, О.Ф. Скакун, залежно від субординації в правовому регулюванні, усі правовідносини поділяє на матеріально-правові та процесуально-правові. «Матеріально-правові – виникають на основі норм матеріального права: адміністративно-правові, цивільно-правові, кримінально-правові. Процесуально-правові – виникають на основі норм процесуального права та походять від норм матеріального права» [3, с.399]. В.В. Лазарєв вказує, що матеріально-правові відносини виникають на основі норм матеріального права. Їх зміст – права і обов'язки, які складають предмет інтересів суб'єктів права, тобто сутність юридичної справи: цивільно-правові, державно-правові, адміністративно-правові та інші матеріально-правові відносини. Процесуальні правовідносини виникають на базі процесуальних норм і похідні (другорядні) від матеріально-правових відносин. Вони передбачають процедуру здійснення прав та обов'язків суб'єктів, порядок вирішення юридичної справи: цивільно-процесуальні, кримінально-процесуальні, адміністративно-процесуальні правовідносини [4, с.239]. Отже, процесуальні правовідносини мають дві суттєві ознаки. Перша – для їх виникнення потрібні матеріально-правові відносини. Друга – вони не можуть виникнути та існувати без процесуальних правових норм.

Найважливішою вимогою застосування права будь-яким органом є точне встановлення в кожному випадку тих фактів, з якими закон пов'язує дію норми права [5, с.38]. Тому примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж та Національна служба посередництва і примирення, уповноважені розглядати та вирішувати колективні трудові спори, у кожному випадку зобов'язані з'ясувати дійсні обставини справи, права та обов'язки сторін. Це створює умови для реального захисту суб'єктивних прав. З'ясувати ж дійсні обставини справи зазначені органи посередництва можуть лише тоді, коли заслухають пояснення сторін спірного правовідношення, отримають докази, що підтверджують їх доводи, витребують та проаналізують необхідні документи, викличуть і заслухають свідків, залучать спеціалістів у цій сфері для пояснення тих чи інших обставин справи або фактів. Відповідно, між посередницьким органом, з однієї сторони, та суб'єктами спірного правовідношення, свідками, експертами – з іншої, виникають особливі суспільні відносини з приводу розгляду та вирішення колективного трудового спору, тобто «трудові процесуальні відносини» [5, с.38].

В теорії трудового права існують різні погляди щодо сутності і змісту трудового процесуального правовідношення. В.І. Смолярчук стверджує, що відносини, пов'язані з розглядом трудових спорів, безвідносно до того, в якому органі вирішується цей спір, слід розглядати як єдині процесуальні відносини щодо розгляду трудових спорів [6, с.30–38]. Отже, йдеться про єдність системи розгляду та вирішення трудових спорів, яка складається з стадій руху єдиного процесуального правовідношення. О.І. Процевський вказує, що особливості процесуальних відносин обумовлює характер трудового зв'язку між учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. «Зв'язок трудового і процесуального відносин розвивається і припиняється по закономірностям, які притаманні таким філософським категоріям, як причина та наслідок. Ця особливість визначає характер, предмет і час існування процесуального відношення» [7, с.186]. Беззаперечно, трудові процесуальні відносини прямо і безпосередньо пов'язані з матеріальними трудовими відносинами. Цей зв'язок проявляється у тому, що вони можуть виникнути лише за наявності у теперішньому чи минулому вказаних матеріальних відносин. Однак, трудові процесуальні відносини мають певні особливості, які полягають у тому, що: вони виникають лише з приводу розгляду трудових спорів у спеціально створених для цього органах; одним із суб'єктів такого правовідношення є орган, уповноважений розглядати трудовий спір, а іншою – сторони трудового спору та інші особи, що приймають участь в процесі розгляду й вирішення по суті даного спору. Ці особливості відокремлюють процесуальні трудові відносини в окрему групу, що робить їх самостійними в межах предмета трудового права України.

Л.А. Ніколаєва доводить, що необхідно розмежувати поняття цивільного процесу як порядку розгляду спорів про право цивільне і судочинство як процедуру вирішення справ у судах [8, с.55]. Як видається, в судах розглядають не лише спори про порушення цивільних прав, але й прав трудових. Така практика давно існує і у зарубіжних країнах. Є.Б. Френкель пише: «У сучасному трудовому праві зарубіжних країн роль судів є суттєвою. Шляхом реалізації покладених на них повноважень суди виражають позицію держави в сфері трудових відносин. Суди виступають як органи, які безпосередньо здійснюють розгляд трудових справ, а також контролюють діяльність примирно-третейської системи» [9, с.437]. С.А. Голощапов, навпаки, вважає, що не існує єдиного трудового процесуального правовідношення, що трудовий спір може вирішуватися в рамках адміністративного та цивільного процесів [5, с.44]. Такої позиції дотримується і М.В. Лушнікова, відмічаючи, що дана точка зору є найбільш прийнятною, бо враховує універсальність цивільного та адміністративного процесів, які обслуговують не лише свої матеріальні галузі, але й інші суміжні галузі права, забезпечуючи взаємопроникнення, зв'язок галузей в структурі єдиної матерії права [10, с.32].

Вважаємо, що трудові процесуальні відносини, які виникають під час розгляду колективних трудових спорів,- це об'єктивна реальність. У свою чергу, трудові процесуальні відносини в тій мірі, у якій вони врегульовані нормами права, виступають у формі трудових процесуальних правовідно-

син [5, с.41]. Трудові процесуальні правовідносини представляють собою юридичні відносини саме по розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів. Вони відрізняються від матеріальних трудових правовідносин тим, що виникають при розгляді й вирішенні спорів і тому є владовідношеннями. Владний характер зазначених правовідносин обумовлений тим, що їх невід'ємним суб'єктом є орган, який наділений державою владними функціями по розгляду спору та винесенню обов'язкового для сторін рішення [11, с.25]. Тому, органи посередництва під час вирішення колективних трудових спорів займають стосовно сторін останнього положення керівного суб'єкта. Їх керівна роль, суспільно-владний характер функціонування та особливості прав і обов'язків віддзеркалюються в управлінні ходом процесу; його організації; у забезпеченні здійснення іншими особами, які приймають участь у процесі, процесуальних прав та обов'язків; у винесенні рішення по суті спору [5, с.42].

Таким чином, процесуальні правовідносини в сфері розгляду та вирішення колективних трудових спорів, по-перше, конкретизують коло осіб, які приймають участь у трудовому процесі, по-друге, закріплюють конкретну поведінку цих осіб, наділяючи їх суб'єктивними правами і обов'язками [12, с.366–372]. Звідси, до основних особливостей зазначених правовідносин слід віднести те, що їм притаманний охоронний, владний, складний, стадійний характер. Вони мають охоронний характер тому, що в межах цих правовідносин забезпечується захист порушених суб'єктивних трудових прав працівників і роботодавців та, за необхідності, примусове здійснення ними своїх обов'язків. Владний характер розглядуваних правовідносин обумовлений тим, що їх обов'язковим суб'єктом є посередницький орган, наділений державно-владними повноваженнями. Трудові процесуальні відносини, які виникають під час вирішення примирними комісіями, незалежними посередниками, трудовими арбітражами, Національною службою посередництва і примирення колективних трудових спорів, мають складний характер: в результаті аналізу вони можуть бути поділені на ряд елементарних правовідносин. «За змістом відокремлюють прості правовідносини, які не можна поділити на складові (елементарні) частини, і складні – охоплюють систему самостійних, елементарних правовідносин» [13, с.293]. Будь-який трудовий спір може пройти декілька взаємопов'язаних стадій. Залежно від обставин, колективний трудовий спір може пройти стадії розгляду його примирною комісією, з залученням у разі потреби незалежного посередника, або трудовим арбітражем.

Означені й розглянуті особливості трудового процесуального_правовідношення в сфері вирішення колективного трудового спору дозволяють виділити його в особливий різновид єдиного трудового процесуального правовідношення та визначити його поняття. Це складне, стадійно структуроване, охоронне правовідношення, що виникає з приводу розгляду та вирішення органами посередництва колективного трудового спору.

Список літератури: 1. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудових спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України: Дис...канд. юрид. наук. Х., 2002. 2. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая

часть): Учебное пособие. Х., 1994. 3. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. Х., 2000. 4. Теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М., 2001. 5. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины и подведомственность трудовых споров. М., 1984. 6. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. 7. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. 8. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата, 1971. 9. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. 10. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991. 11. Чечина Н.А. Гражданские процессуальные отношения. Л., 1962. 12. Проблемы общей теории права и государства: Учебник для юридических вузов / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. М., 1999. 13. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. М., 1998.

Надійшла до редколегії 04.04.05

О.В. Паньчук

НАЙГІРШІ ФОРМИ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ ЯК ОДИН З ВИДІВ ЇХ ТРУДОВОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ

У цивілізованому світі вживаються реальні заходи для охорони прав дітей, зокрема, в більшості розвинених країн існує законодавство, яке забороняє або значно обмежує їх трудову діяльність. Встановлено такі законодавчі обмеження і в Україні. Разом з тим, незважаючи на це, дитяча праця в Україні залишається досить поширеним явищем, і саме ця проблема набуває все більшої актуальності в державі. Адже праця дітей має бути винятком із правил, а не правилом.

Причин того, чому так багато дітей займається незаконною трудовою діяльністю, дуже багато, проте вони пов’язані насамперед з факторами попиту та пропозиції. Головна причина використання дитячої праці не пов’язана з економічною ефективністю, адже результати досліджень МОП показують, що дитяча праця не є незамінною для розвитку та життєздатності жодної з існуючих галузей промисловості. Для багатьох роботодавців діти становлять резерв нерегулярної робочої сили, яку можна приймати на роботу і звільняти за власним бажанням. Дітьми простіше керувати, ніж дорослими – хоча вони і володіють меншими навичками, меншою мірою усвідомлюють свої права, з дітьми менше клопотів, вони менше скаржаться і, у кінцевому підсумку, ними легше пожертвувати у разі виникнення якихось труднощів [1].

Як і раніше, проблемою залишається повнота та достовірність статистичних даних, бракує узагальнюючих показників, статистичні матеріали деякими підприємницькими структурами приховуються. Це ускладнює аналіз та оперативне реагування на зазначене явище, позбавляє державу можливості своєчасно виявляти негативні тенденції і вживати заходів щодо їх попередження. Крім того, деякі роботодавці щиро вважають, що вони роблять послугу дітям, які у них працюють, адже надають їм можливість працювати і отримувати заробітну плату. Тому визнання дитячої праці незаконною може у деяких випадках призвести до зворотного ефекту – позбавлення працюючих дітей значної частини захисту, яка забезпечується