13. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда / М.Я. Сонин. – М.,1959. – С. 267

14. Шопіна І. М. Правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України / Ірина Миколаївна Шопіна: дис. … канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес, фінансове право, інформаційне право». – Харків, 2004. – 192 с.

15. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников /О.Хамайдюк// Справочник кадровика.- 2008.- №10(76).- С.97-104

16. Філософія: навчальний посібник. / Кола авт.: І.Ф.Надольний, В.П.Андрущенко, І.В.Бойченко, В.П.Розумний та ін.; За ред. І.Ф.Надольного. – К.: Вікор, 1997. – 587с

17. Ржков В.М. Производство и практическая подготовка студентов // Проблемы практической подготовки студентов: материалы Всесоюзного совещания по проблемам практической подготовки студентов инжинерно-технических специальностей в свете современных требований высшей школы.- Рига: Рижский политехнический институт, 1987.-С.5-10.

18. Михайлов А.Ф. Научные основы практической подготовки студентов // Проблемы практической подготовки студентов: материалы Всесоюзного совещания по проблемам практической подготовке студентов инжинерно-технических специальностей в свете современных требований высшей школы. – Рига: Рижский политехнический институт, 1987. – с.10-15.

19. Зиновьев С.И. Учебный процес в советской высшей школе. – М.: Высшая школа, 1975. – 316с.

20. Еремин Ю.К. Связь общественно-политической практики студентов с преподаванием общественных наук как условие ее эффективности // Общественно-политическая практика студентов (вопросы теории и методики): Методическое пособие. /Под ред. В.П.Агафанова. – М.: высшая школа, 1980. – с.47-56.

21. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.: Педагогика, 1972. – 255с.

УДК 349.2

Денисюк М. О.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка

ПРАВА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Стаття присвячена аналізу правосуб'єктності трудових колективів, зокрема, такому елементу як права трудового колективу. Автором здійснено аналіз таких прав, проведено їх класифікацію, а також проаналізовано судову практику у визначеній сфері.

Ключові слова: *трудовий колектив, трудові права, трудова правосуб'єктність.*

Денисюк М. О. Права трудового коллектива как субъекта труда в соответствии с законодательством Украины.

Статья посвящена анализу правосубъектности трудовых колективив, в частности, таком элементы как права трудового коллектива. Автором Осуществлен анализ таких прав, проведения их класификацию, а также проанализированы судебной практике по визначений сфере.

Ключевые слова: *трудовой коллектив, трудовые права, трудовая правосубъектность.*

Denisyuk M. Rights of the labor collective as a labor subject under the ukrainian legislation

The article is devoted to the analysis of the legal personality of labor collectives, in particular, such an element as the rights of the labor collective. The author analyzed the rights, conducted their classification, and analyzed the judicial practice in a certain area.

Key words*: labor collective, labor rights, labor legal personality.*

Постановка проблеми. В умовах активних кодифікаційних процесів в трудовому праві України особливої актуальності набувають питання законодавчого регулювання правового статусу суб'єктів трудового права. Докорінна перебудова вихідних засад трудового права та відмова від радянської спадщини (зокрема, і від Кодексу законів про працю від 10.12.1971 р. №322-VIII (далі – **КЗпП**) [7]) зумовлює необхідність більш глибокого дослідження тих суб'єктів трудового права, від яких пропонується відмовитися при прийнятті проектів нового Трудового кодексу (мова, зокрема, йде про проект Трудового кодексу №1658 від 27.12.2014 р. [19]). Одним з таких суб'єктів є трудовий колектив, дослідженню окремих елементів правового статусу якого (його прав) і буде присвячено дану статтю.

Стан дослідження. Правовий статус трудового колективу був предметом дослідження В. Божка, Р. Бутинської, В.С. Венедиктов, Н.Д Гетьманцевої, З. Козак, І. Козуб, В.Л. Костюка, П.П. Пилипенка, А. С. Слюсара, І. Шамшиної, І. Якушева, О. Яремчук, Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, О.В. Лавриненко, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини та ряду інших вчених.

Метою даною статті є виділення та аналіз основних прав трудового колективу, їх класифікація, а також аналіз судової практики у визначеній сфері.

Виклад основного матеріалу. В доктрині трудового права і досі не вщухає дискусія з приводу того, чи можна визнавати трудовий колектив повноцінним суб'єктом трудового права. У зв'язку з цим побіжно дослідимо основні доктринальні підходи до розуміння правосуб'єктності трудового колективу.

З приводу правосуб'єктності трудового колективу слід зауважити, що дане питання в сучасній науковій літературі є досить дискусійним (в радянський період це питання не викликало таких дискусій). Вчені з даної проблеми займають діаметрально протилежні позиції. Одні – безумовно визнають трудовий колектив суб'єктом трудового права, вважаючи, що у ринкових умовах його роль і значення у сфері регулювання найманої праці актуалізуються [24, с.456]. Інші, навпаки, повністю відмовляють останньому в можливості мати правосуб'єктність, розглядаючи даний колектив як штучне породження радянського ладу [18, с.6]. На думку В. Лазора, для вирішення названої проблеми слід визначити юридичну природу виникнення правосуб'єктності трудового колективу, тобто дослідити: за наявності яких обставин він стає суб'єктом трудового права, а у яких випадках колектив найманих працівників таким не є. В ході дослідження вказаний автор приходить до висновків, що правосуб'єктність трудового колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції) [16]. На думку Н. Гетьманцевої та І. Козуб, «*…трудовий колектив є суб'єктом трудового права. Держава визнає за останнім відповідні права. Дійсно, такі права в сучасних умовах є досить декларативними, однак це не дає підстав стверджувати, що трудовий колектив – не суб'єкт трудового права*…» [14].

На нашу думку, трудова правоздатність трудового колективу виникає з моменту створення трудового колективу і вказує на його здатність мати права та обов'язки та виявляє нам трудовий колектив у новій якості – як суб'єкта трудового права. Трудова дієздатність трудового колективу виникає одночасно з трудовою дієздатністю і вказує на можливість даного суб'єкта вступати у різного роду правовідносини. Володіючи трудовою правосуб'єктністю трудовий колектив може бути учасником тих чи інших відносин.

Трудова правосуб'єктність трудового колективу включає в себе: по-перше, його правоздатність, тобто обумовлену соціально-економічним і правовим становищем властивість трудового колективу, яке полягає в здатності мати права; по-друге, його дієздатність як юридичну можливість реалізовувати права і виконувати обов'язки; по-третє, правовий статус як єдину систему прав і обов'язків, встановлених нормами права, які виражають можливість і необхідність дій трудового колективу.

Як зазначено в законодавстві (ст.252-1 КЗпП), трудовий колектив утворюють (складають) всі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [7].

Виходячи з цього, момент виникнення трудового колективу пов'язаний з часом виникнення трудових правовідносин з першим працівником підприємства, установи, організації. З цього моменту виникає і правоздатність трудового колективу, яка є його невід'ємною міжгалузевою властивістю. Саме визнання здатності трудового колективу мати права і обов'язки (разом з законодавчим закріпленням цих прав і обов'язків) означає одночасно визнання його суб'єктом права. Така здатність визнається не за конкретними його членами, а за певним соціальним об'єднанням, тобто такою якісною сукупністю індивідів, яка має соціальну структуру, єдність і забезпечується відповідною організацією колективу [15, с.22].

Як правова категорія, правоздатність трудового колективу визначається законодавством ще до його створення. Наділяючи трудовий колектив правами і обов'язками, законодавець одночасно визнає

за ним здатність їх мати. Разом з тим, набуття конкретного права або обов'язку досить часто пов'язано не тільки з наявністю трудового колективу, але і з іншими обставинами (форма власності підприємства, сфера діяльності і т. п.). Такі обставини впливають тільки на обсяг прав і обов'язків конкретного трудового колективу, але не стосуються його правоздатності. Правоздатність виступає однаково рівною властивістю для всіх без винятку трудових колективів [26, с.127].

Юридичний аспект соціального положення трудового колективу в суспільстві виражає його правовий статус. Правовий статус трудового колективу, як відзначають Г. А. Мурашин і М.І. Малишка, це його фактичне положення в суспільстві, виражене в правовій формі, це сукупність норм, які визначають права і обов'язки трудового колективу в різних сферах суспільного життя [17, с. 18]. У науковій літературі правовий статус трудового колективу в основному розглядається як юридичне явище, яке об'єднує права і обов'язки окремих складових елементів структури трудового колективу, проте не як просту арифметичну суму їх прав і обов'язків, а як нову якісну категорію. Іншими словами, правовий статус трудового колективу розглядається як сукупність тих прав і обов'язків його органів, в яких знаходить відображення діяльність, що має інтерес для всього трудового колективу [14].

В доктрині слушно відмічається той факт, що для того, щоб дізнатися, чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права, слід з'ясувати, чи наділений він трудовими правами. Уніфікованих поглядів та систему прав трудового колективу наразі немає [18, с.53].

Так, П.Д. Пилипенко вважає, що трудовим колективам належать такі права: 1) укладення колективних договорів; 2) впровадження досягнень науки, техніки, розвитку творчої ініціативи працюючих; 3) участь в організації, нормуванні, оплаті праці, використанню фондів економічного стимулювання, поліпшенні умов і охорони праці, соціально-культурних та житлово-побутових умов працюючих; 4) трудові колективи за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету затверджують правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства; 5) за порушення трудової дисципліни трудові колективи можуть застосовувати до своїх членів заходи громадського стягнення, які можуть враховуватись при визначенні систематичності невиконання працівником без поважних причин покладених на нього обов'язків, що є однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу [18, с.14]. На думку вченого, повноваження трудових колективів реалізуються, якщо інше не передбачене статутом, загальними зборами працюючих. Такі безпосередні відносини можливі тоді, коли підприємства невеликі за своїми розмірами, і для розв'язання конкретних питань у кожному випадку є можливість зібрати всіх працюючих. В умовах же великого підприємства виникає необхідність використання представницької демократії. В таких випадках повноваження трудового колективу можуть реалізовуватись конференцією або виборними органами трудового колективу, такими, як рада трудового колективу, комітет підприємства, страйковий комітет тощо [18, с.15].

На думку Н.Д. Гетьманцевої та І.Г. Козуб, до основних прав трудових колективів згідно КЗпП України належать: затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст.142 КЗпП України); обрання комісії по трудових спорах (ст.223); розгляд питання про порушення трудової дисципліни (ст.152 КЗпП України). Відповідно до ст.252-1 КЗпП України повноваження трудового колективу визначається законодавством. Зокрема, Розділом ІІ «Основні повноваження трудових колективів в управлінні підприємствами, установами, організаціями» Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» визначено основні права трудових колективів [14].

На нашу думку, права трудового колективу слід згрупувати за такими критеріями:

1) залежно від їх змісту: а) щодо укладення колективного договору; б) щодо розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів та притягнення до дисциплінарної відповідальності; в) в соціально-культурній та побутові сфері; г) щодо внутрішньої діяльності підприємства, установи та організації.

Зокрема, в частині укладення колективного договору Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року №3356-XII передбачені такі права трудового колективу: розгляд і обговорення проекту колективного договору, його схвалення і підписання уповноваженим представником (ст.13) [4]. Що стосується розгляду трудових спорів, то згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року №137/98-ВР трудовий колектив наділяється правом: формування вимог найманих працівників (ст.4); прийняття рекомендацій щодо оголошення чи не оголошення страйків на галузевому чи територіальному рівнях (ст.19); уповноважувати представляти трудовий колектив особою, що очолює галузевий чи

територіальний страйк (ст.20) [5]. Трудовим колективам також належить право обрання комісії по трудових спорах (ст.223 КЗпП) [7]. За порушення трудової дисципліни трудові колективи можуть застосовувати до своїх членів заходи громадського стягнення (ст.152 КЗпП України) [7]. Права в соціально-культурній та побутовій сферах проявляються в тому, що трудовий колектив має право на впровадження досягнень науки, техніки, розвитку творчої ініціативи працюючих, а також участь в організації, нормуванні, оплаті праці, використанню фондів економічного стимулювання, поліпшенні умов і охорони праці, соціально-культурних та житлово-побутових умов працюючих. Зрештою, у сфері внутрішньої діяльності підприємства, установи та організації трудові колективи мають право затвердити правила внутрішнього трудового розпорядку (ст.142 КЗпП України) [7]. Згідно зі ст.153 КЗпП України трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів [7]. Колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці. Представники трудових колективів можуть брати участь у роботі атестаційних комісій. Так, відповідно до п.10 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р., до складу атестаційної комісії залучаються висококваліфіковані наукові працівники і представник профспілкового органу або уповноважений від трудового колективу, який обирається на загальних зборах колективу [12].

Варто зазначити, що в новому Закону України «Про приватизацію державного і комунального майна» від 18 січня 2018 року № 2269-VIII [6] відсутні будь-які положення, спрямовані на врегулювання правового статусу трудового колективу (пріоритетного права трудових колективів на придбання майна своїх підприємств оновлене приватизаційне законодавство не передбачає).

Слід підтримати думку вчених [14; 15, с.210], які вважають, що колектив бригади – теж суб'єкт трудового права, адже, КЗпП України передбачені такі права колективу бригади: 1) давати згоду чи відхиляти кандидатуру нового працівника до колективу бригади (ст.252-6); 2) вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП України (ст.252-6); 3) колектив бригади має право розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі (ст.252-7 КЗпП України) [7].

2) за джерелом закріплення: а) ті, що містяться в актах внутрішнього (національного) законодавства; б) закріплені в локальних нормативно-правових актах; б) закріплені в міжнародно-правових актах.

В контексті прав трудових колективів, закріплених в міжнародно-правових актах, слід зазначити, що Конвенція Міжнародної організації праці (далі – **МОП**) №135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» [8] вказує, що поняття «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні. Сама назва вказаної Конвенції свідчить про те, що за представниками працівників визнаються певні права. Права окремих різновидів трудових колективів закріплені в конвенції МОП №149 «Про зайнятість та умови праці і життя сестринського персоналу» 1977 р. [9], №178 «Про інспекції умов праці і побуту моряків» 1996 р. [10] та ін. У міжнародній практиці трудові колективи беруть активну участь в управлінні підприємствами. Права в цій сфері включають право на інформацію, право на консультацію - на обговорення дій адміністрації і пропозицію альтернативних рішень, право на участь у прийнятті рішень щодо стратегії розвитку підприємств, господарської діяльності, кадрової політики, інвестиційної діяльності, на управління соціальними установами на підприємстві, на встановлення критеріїв введення нових методів оплати праці, розмірів премій [14].

Переглянута Європейська соціальна хартія, яка була підписана державами - членами Ради Європи 3 травня 1996 р. в Страсбурзі, а 7 травня 1999 р. - підписана Україною і підготовка до ратифікації якої ведеться в Україні, передбачає комплекс індивідуальних і колективних трудових прав у сфері найманої праці. До колективних трудових прав Переглянута хартія відносить наступні: право всіх працівників та роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст.5); право працівників і роботодавців на укладення

колективних договорів (ст.6); право працівників брати участь у визначенні й поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст.22); право представників від працівників на захист від дій, що завдають їм шкоди, та на створення належних умов для виконання ними своїх обов'язків (ст.28); право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст.29) [2].

Захист прав трудових колективів можна віднайти і в судовій практиці. Зокрема, в рішенні Комінтернівського районного суду м. Харкова від 31 липня 2007 року у справі №2-3370/07 було встановлено: «…*В липні 2007 року позивачка звернулася до суду з позовом до Державного підприємства завод «Електроважмаш» та Первинної профспілкової організації Виробничого об'єднання «Електроважмаш» про визнання недійсним протоколу № 22 від 29.10.2003 р. в частині надання згоди на безоплатну передачу до комунальної власності спорткомплексу підприємства, розташованого в м. Харкові по вул. 12 Квітня, 5А. В обґрунтування своїх позовних вимог позивачка посилалася на те, що в порушення вимог ст. 4-1 Закону України «Про передачу об'єктів державної та комунальної власності» рішення про передачу спортивного комплексу до територіальної громади м. Харкова було прийнято не трудовим колективом, а первинною профспілковою організацією підприємства*…» [20]. В своєму рішенні суд зазначив, що «… У відповідності із п.3 ст. 4-1 Закону України «Про передачу об'єктів державної і комунальної власності» «...*Пропозиції ... щодо передачі об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок коштів підприємств, - погоджується з трудовими колективами цих підприємств. Пропозиція вважається погодженою з трудовим колективом підприємства за наявності рішення загальних зборів трудового колективу, прийнятого більшістю голосів від числа працівників підприємства...*» Згідно із ст. *252-1 КЗпП України «...трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також: інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством...». Як свідчать наявні в матеріалах справи докази, надання згоди на безоплатну передачу спорткомплексу ДП завод «Електроважмаш» у комунальну власність м. Харкова було здійснено з порушенням норм п.3 ст. 4-1 Закону України «Про передачу об'єктів державної і комунальної власності*…» [20]. Таким чином, порушення прав трудового колективу стало підставою для задоволення позову.

В іншій справі суд зазначив, що «…*Згідно ст. 21 чинного Закону " ро трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" загальні збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція - не менш як дві третини делегатів. Рішення загальних зборів трудового колективу приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів членов колективу, присутніх на зборах (конференції). Рішення зборів (конференції) трудового колективу, прийняті відповідно до їх повноважень і діючого законодавства, є обов'язковими для членів колективу, адміністрації підприємства, установи, організації. Із списку присутніх на загальних зборах 25.12.08р. членів трудового колективу КП " Завод мінераловатних виробів" (а.с.9) видно те, що на цих зборах із 24 всіх його членів були присутні 19 осіб, що є більше як половина від загальної їх кількості… В зв'язку з цим суд приходить до однозначного висновку про те, що оспорюване рішення в частині призначення ОСОБА_2 на посаду директора КП "Завод мінераловатних виробів" 25.12.2008 року, яке оформлено пунктом №4 протоколу № 5, було прийнято на загальних зборах членів його трудового колективу при відсутності будь-яких порушень вимог чинного законодавства, є правомірним і законним, а наведені позивачкою доводи для визнання його недійсним являються безпідставними*…» [21]. Таким чином, і в даному випадку судом було захищено права трудового колективу від безпідставного позову.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки: 1. Трудовий колектив утворюється з моменту виникнення трудових правовідносин між роботодавцем і працівниками. З цього часу він має правоздатність і набуває правовий статус, і цих двох категорій досить для визнання його суб'єктом трудового права; дієздатність трудового колективу виникає пізніше, з моменту проведення перших зборів (конференції), і з цього часу він набуває правосуб'єктність, яка дозволяє йому виступати і суб'єктом нормотворчості. Для виникнення трудового колективу не потрібно будь-яких додаткових підстав або умов, крім наявності трудових правовідносин, так само, як і для вступу в трудовий колектив достатнім є вступ в трудові правовідносини. 2. Права трудового колективу можна класифікувати за такими критеріями: 1) залежно від їх змісту: а) щодо укладення колективного договору; б) щодо розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів та притягнення до дисциплінарної відповідальності; в) в соціально-культурній та побутові сфері; г) щодо внутрішньої діяльності підприємства, установи та організації; 2) за джерелом закріплення: а) ті, що містяться в актах внутрішнього (національного) законодавства; б) закріплені в локальних нормативно-правових

актах; б) закріплені в міжнародно-правових актах. 3. Судова практика визнає безумовною підставою для скасування рішень чи інших актів порушення прав трудових колективів. Позивачем в таких справах може виступати будь-який член такого трудового колективу. 4. Повна відмова від трудових колективів як суб'єкта трудового права в проектах трудового кодексу є необґрунтованою і потребує подальших наукових розробок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Господарський Кодекс України // ВВР України. - 2003. - №№ 18, 19-20, 21-22. - Ст. 144.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062
3. Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»: від 17.06.1983 р., № 9501-X. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v9500400-83
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р., № 3356-XII // ВВР України. – 1993. - № 36. - Ст. 361.
5. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 03.03.1998 р., № 137/98-ВР // ВВР України. – 1998. - № 34. - Ст. 227.
6. Закон України «Про приватизацію державного і комунального майна» від 18 січня 2018 року № 2269-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 12, ст.68
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. (Додаток до № 50)/.8.ГК України
8. Конвенція МОП «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» № 135 / ратифікована Законом: від 23.06.1971 р., № 135. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_186
9. Конвенція МОП про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу від 21.06.1977 №149. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_056
10. Конвенція МОП про інспекцію умов праці та побуту моряків №178 від 23.02.2006. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_047
11. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418
12. Положення про атестацію наукових працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. №1475. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF
13. Гетьманцева Н. Д. Трудовий колектив: проблеми визначення поняття / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб .– URL: http://www.nspp.gov.ua/?s=38&id=3766
14. Гетьманцева Н. Д. Щодо віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права / Н.Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Форум права. - 2009. - № 3. - С. 167-173. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2009_3_27
15. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: [монографія]. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
16. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів / В. Лазор // Право України. – 2003. - № 10. - С. 100-104.
17. Мурашин Г. А., Малышко Н. И. Трудовой коллектив и правопорядок. – К.: Наукова думка, 1987. – 144 с.
18. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / П. Д. Пилипенко. – Харків, 2001. – 36 с.
19. Проект Трудового кодексу №1658 від 27.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
20. Рішення Комінтернівського районного суду м. Харкова від 31 липня 2007 року у справі №2-3370/07. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3109889
21. Рішення Корольовського районного суду м. Житомира від 9 лютого 2009 року у справі №2-1076/09. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/2947880
22. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2006. – 976 с.
23. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива // Советское государство и право. 1989. № 6. С. 28–36

24.Чанишева Г. І. Поняття та види колективних трудових правовідносин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2014. №10–2. Т. 2. С. 4–7.

25.Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Харьков: Одиссей, 2001. - 512 с.

26.Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкової економіки. Луганськ: Література, 2010. 448 с.

УДК 349.2

Євдокименко Т. В.,
юрист 1 категорії Центру проблем імплементації європейського соціального права юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ДІТЕЙ-СИРІТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

У статті проаналізовано причини відмови та реалізації держави політика в Україні щодо соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених повноважень батьківської опіки. Соціальний захист є однією з функцій держави. Головна мета соціального захист дітей-сиріт та дітей, які залишилися без піклування батьків, - це створення умови для фізичного, розумового та духовного розвитку.

Ключові слова: *національна безпека, соціальна безпека, соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.*

Евдокименко Т. В. Социальная защита детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки как составляющей национальной безопасности государства.

В статье проанализированы причины отмены и реализации государственной политики в сфере социальной защиты детей и детей, лишенных полномочий родительской опеки. Социальная защита является одной из функций государства. Главная цель социальной защиты детей и детей, оставшихся без попечения родителей, - это создание условий для физического, умственного и духовного развития.

Ключевые слова: *национальная безопасность, социальная безопасность, социальная защита детей-сирот и детей, лишенных родитель ской опеки.*

Evdokimenko T. Social protection of orphan children and children relating to parent's fighting as a national security complex of the state

The article analyzes the reasons for the abolition and implementation of state policy in the field of social protection of children and children deprived of parental authority. Social protection is one of the functions of the state. The main objective of social protection for children and children left without parental care is to create conditions for physical, mental and spiritual development.

Keywords: *national security, social security, social protection of orphans and children deprived of parental care*

Постановка проблеми. Однією з основних умов життєдіяльності людини і соціума в цілому є створення безпечного середовища. Складна ситуація у правовій, політичній, економічній системі України створює потребу у визначенні на законодавчому рівні понять «соціальна безпека», «національна безпека», визначенні чинників, які порушують безпеку суспільства, визначенні концептуальних засад соціальної безпеки та механізмів її реалізації на всіх рівнях та створення безпечного середовища для успішного функціонування суспільства, громадян України.

Стан дослідження. Деякі питання зазначеної проблематики розглядалися економістами, педагогами, соціологами юристами. Так узагальнили і систематизували зарубіжний і вітчизняний досвід соціального захисту особи і суспільства в умовах сталого розвитку Д.Зеркалов, О.Арламов, теоретичні та практичні питання соціальної безпеки досліджували з точки зору науки трудового права