

²² Там само. – С. 31.

²³ Хохлов С. А. Техника договорной работы // Антология уральской цивилистики 1925–1989: Сборник статей / Хохлов С. А. – М.: Статут, 2001. – 431 с. – С. 203–241.

²⁴ Романец Ю. В. Система договоров в Гражданском праве России / Романец Ю. В. – М.: Юрист, 2001. – 496 с. – С. 45.

²⁵ Агарков М. М. Избранные труды по гражданскому праву. В 2 томах. / Агарков М. М. – Т. 1. – М.: ЮрИнфо . – 490 с. – С. 119.

²⁶ Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / Красавчиков О. А. – М.: Госюриздат, 1958. – 182 с. – С. 120.

Резюме

У статті розглядається проблема правової природи іпотечного договору та визначення його місця у системі цивільно-правових договорів.

Особлива увага приділяється дослідженню впливу правової природи іпотечного договору, особливості мети його укладення, специфіки прав та обов'язків сторін на обрання класифікаційних підстав та критеріїв стосовно визначення місця даного договору у системі цивільно-правових договорів.

Ключові слова: іпотечний договір, система цивільно-правових договорів, підстави класифікації.

Резюме

В статье рассматривается проблема правовой природы ипотечного договора и определение его места в системе гражданско-правовых договоров.

Особое внимание уделяется исследованию влияния правовой природы ипотечного договора, особенности целей его заключения, специфики права и обязанностей сторон на выбор классификационных оснований и критериев относительно определения места данного договора в системе гражданско-правовых договоров.

Ключевые слова: ипотечный договор, система гражданско-правовых договоров, основания классификации.

Summary

The article is devoted to research the problem of legal essence of mortgage contract and determining his location in the system of civil-law contracts.

The special attention is spared to research of influence of legal essence of mortgage contract, feature of aims of his conclusion, the specific of rights and duties of parties at choice classification criteria of classification of this contract in the system of civil-legal contracts.

Key words: mortgage contract, system of civil-legal contracts, criteria of classification.

Отримано 27.09.2012

М. П. СТАДНИК

Микола Петрович Стадник, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Перехід до ринкової економіки, визнання рівними різних форм власності дало змогу перейти від командно-адміністративної системи управління економікою до ринкової. Однією із ознак ринкової економіки є договірний характер колективних відносин. Абсолютно очевидно, що вказані відносини вимагають правового регулювання, тому проведення кодифікації практично всіх галузей права, а особливо трудового, – об'єктивна необхідність. Трудове законодавство покликане врегулювати ті суспільні відносини в сфері праці, які фактично сформувалися. Однією із причин реформування трудового законодавства є докорінна зміна функцій і завдань держави в сфері застосування найманої праці, що повинна створити умови, за яких наймані працівники та роботодавці матимуть рівні права, забезпечити баланс інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Особливо це важливо в період економічної кризи, яка загострила протиріччя в сфері застосування найманої праці, що призводить до виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, появи соціальної напруги в суспільстві. Тому питання формування та розвитку законодавства з соціального партнерства в Україні є актуальним не лише з чисто теоретичної, а й з практичної точки зору.

Побудова демократичних інститутів у суспільстві, розбудова правової держави, утвердження соціальної справедливості та соціального миру – ось ті основні завдання, які стоять перед Україною. Тому на часі є питання соціального партнерства в Україні, розвиток цього інституту.

Міжнародно-правовою основою соціального партнерства в Україні є Конвенції та Рекомендації МОП, які прийняті та ратифіковані Україною і регулюють питання проведення консультацій на підприємствах, на галузевому та національному рівнях. Це насамперед Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. – Конвенція № 98 про застосування принципу права на організацію та на ведення колективних переговорів 1940 року. Особливо важливе значення мають Конвенція про тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних норм 1976 р. та Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендація МОП № 158 про регулювання питань праці: роль функцій і організації 1978 р., Рекомендація № 91 про колективні договори 1951 р., Рекомендація № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р., Рекомендація № 94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 р., Рекомендація № 113 про співробітництво у галузевому і у національному масштабах 1960 р. та багато інших. Таким чином, міжнародно-правові акти передбачають соціальне партнерство на дво- та тристоронній основі (на основі біпатризму та трипатризму). Реалізація соціального партнерства в Україні до сьогоднішнього дня, незважаючи на те, що ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. передбачає укладення угод на тристоронній основі, проводиться на двосторонній основі. З часу прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди»¹ Кабінет Міністрів України при прийнятті Генеральних Угод на загальнодержавному рівні ніколи не виступав самостійною стороною, тобто третьою стороною Генеральної Угоди. Кабінет Міністрів України виступив при укладенні Генеральних Угод на стороні роботодавців. В Україні соціальне партнерство поки що реалізується на принципах біпатризму. Держава не виступає арбітром, третьою стороною соціального партнерства. На нашу думку, перспективи соціального партнерства в Україні – на тристоронній основі, особливо коли йдеться про загальнодержавний та регіональний рівні. Було б доцільним поширення принципу трипатризму при укладенні колективних договорів, зокрема на виробничому рівні, особливо в тих випадках, коли підприємства є податкоутворюючими, тобто ефективно формують бюджет міста, певної території. Третьою стороною соціального партнерства повинні виступати органи виконавчої влади та місцевого самоврядування.

У теоретичному плані є важливим усвідомлення відмінностей у використанні термінології «соціальне партнерство» на «соціальний діалог». Законодавча практика в Україні фактично визнає легальним використання цих двох понятійних категорій. Так, Указом Президента України від 27 квітня 1993 р. «Про національну раду соціального партнерства»² було затверджено Положення про раду соціального партнерства, згідно з яким Національна рада соціального партнерства була постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворювався з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємств професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері. Національна рада здійснювала свою діяльність на принципах поваги, довіри, рівноправності сторін та їх відповідальності за виконання прийнятих рішень і досягнутих домовленостей. До основних завдань Національної ради соціального партнерства було віднесено:

– узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій Сторін у соціально-трудої сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам;

– вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні; аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, що виникають з питань її виконання, в разі їх звернення до Національної ради;

– узгодження позицій Сторін щодо ратифікації і денонсації конвенції МОП;

– повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудої сфері;

– звернення до Президента України, органів виконавчої влади, власників або уповноважених ними органів, об'єднань професійних спілок із пропозиціями щодо регулювання відносин у соціально-трудої сфері (абзац другий п. 4 5 із змінами, внесеними згідно з Указом Президента № 70/99 (70-/99) від 27 січня 1999 р.);

– делегування своїх представників для участі в обговоренні соціально-трудої питань у Кабінеті Міністрів України, об'єднаннях підприємців і професійних спілок (за погодженням з цими органами);

– створення робочих груп з числа членів Національної ради для вироблення узгоджених рішень з питань, віднесених до повноважень Національної ради, групи експертів, консультантів із залученням на договірній основі до їх складу вчених і фахівців, у тому числі з іноземних держав, для виконання завдань, покладених на національну раду;

– одержання від органів виконавчої влади, об'єднань професійних спілок, підприємств, установ і організацій інформації, необхідної для виконання завдань, передбачених цим Положенням (абзац п'ятий п. 5 із змінами, внесеними згідно з Указом Президента № 70/99 (70-/99) від 27 січня 1999 р.);

Національну раду очолюють три співголови, які призначаються Президентом України за пропозицією Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок. Співголови є одночасно координаторами роботи груп представників Сторін.

Вказаний Указ втратив чинність на підставі Указу Президента України № 187/2005 (1871/2005) від 29 грудня 2005 року.

Правова категорія «соціальний діалог» на законодавчому рівні почала використовуватися у зв'язку з прийняттям Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 187/2005 (1871/2005) «Про розвиток соціаль-

ного діалогу в Україні» з наступними змінами, а також Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 р., № 445-р (445/2006 р.) «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні». У зв'язку з цим виникає закономірне питання, що ж таке «соціальне партнерство» та «соціальний діалог»? Юридична енциклопедія³ дає таке визначення поняття «соціального партнерства». Соціальне партнерство: 1) система розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцем, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень із питань соціально-трудова відносин; 2) принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки. З таким визначенням можна погодитися лише частково. У даному визначенні окреслений предмет соціального партнерства – соціально-трудова відносина. Абсолютно – очевидно, що соціально-трудова відносина є значно вужчим поняттям, ніж регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, як це передбачено в Законі України «Про колективні договори і угоди». У цьому визначенні абсолютно безпідставно звужено предмет колективно-договірного регулювання.

Викликає також заперечення й визначення кола суб'єктів соціального партнерства. Тут йдеться про те, що держава виступає суб'єктом відносин із соціального партнерства. На нашу думку, це не зовсім так. Суб'єктом колективно-договірного регулювання виступає не держава, а органи виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Необґрунтованим, на наш погляд, є використання терміна «взаємозв'язки». Це не є правовою категорією, і було б доречним використовувати термін «відносина», «правові відносина».

Узагальнюючи викладене, можна сформулювати наступне визначення: соціальне партнерство – це система колективних відносин між працівниками, роботодавцями, їх представниками, органами виконавчої влади, місцевого самоврядування щодо узгодження трудових, соціально-економічних інтересів сторін.

Стаття 1 Закону України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 р. дає визначення поняття соціального діалогу. Соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування й реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Як бачимо, у вказаному визначенні акцент робиться на процесі визначення та зближення позицій, прийнятті узгоджених рішень сторонами. На відміну від положень ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. стороною соціального діалогу визначаються органи виконавчої влади і місцевого самоврядування. Необхідно зазначити, що така норма відповідає міжнародно-правовій практиці соціального партнерства, що прийнята в більшості країн світу.

В Україні соціальне партнерство на сьогодні, у зв'язку із змінами в законодавстві – соціальний діалог реалізується фактично на принципах біпатризму, оскільки Кабінет Міністрів України при підписанні Генеральної Угоди не виступає третьою стороною, а підтримує Генеральну Угоду на стороні роботодавців.

Держава не виступає арбітром, третьою стороною соціального партнерства. Таким чином, як зазначалося вище, держава грає подвійну роль – роботодавця та арбітра. За таких умов не можна вести мову про те, що держава заінтересована в розвитку соціально-партнерських відносин на тристоронній основі. На нашу думку, перспективи соціального партнерства в Україні – це тристороння основа, особливо коли йдеться про загальнодержавний та регіональний рівні. Було б доцільним поширення принципу трипатризму при укладенні колективних договорів, зокрема на виробничому рівні, особливо в тих випадках, коли підприємства є податкоутворюючими, тобто ефективно формують бюджет міста, певної території. Третьою стороною соціального партнерства повинні виступати органи державної влади, місцевого самоврядування.

У теоретичному плані є важливим використання термінології «соціальне партнерство», а не «соціальний діалог».

Перехідні положення Проекту Трудового кодексу України за № 1108 передбачають, що Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. з прийняттям Трудового кодексу України втрачає чинність.

Книга шоста проекту Трудового кодексу України № 1108 називається «Колективні трудові відносина» і складається з двох глав. Глава 1 «Соціальний діалог» у ст. 1 дає визначення поняття соціального діалогу. Соціальний діалог згідно з Проектом трудового кодексу України – це процес визначення та зближення позицій досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, яку представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Як видно з цього визначення, він є ідентичним визначенням соціального діалогу, даного у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року. Аналізуючи дане визначення, можна зробити наступні висновки. У ньому робиться акцент на процесі визначення та зближення позицій сторін, а також на досягненні спільних домовленостей та прийнятті узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Отже, можна зробити висновок про те, що соціальний діалог – це певна процедура, за допомогою якої узгоджуються інтереси сторін. Відмінність соціального партнерства від соціального діалогу, на наш погляд, полягає в тому, що при соціальному партнерстві акцент робиться на системі колективних відносин, при соціальному діалозі – на процесі визначення та зближення позицій сторін. Іншими

словами, якщо при соціальному партнерстві за основу береться система відносин між сторонами, то при соціальному діалозі – процедура визначення та зближення позицій сторін.

Стаття 326 Проекту Трудового кодексу України визначає рівні та сторони соціального діалогу в Україні. Положення проекту Трудового кодексу України ідентичні ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», який з прийняттям та введенням в дію нового Трудового кодексу України втрачає чинність.

Без сумніву, законодавчі положення повинні відображати суть, сам зміст правового явища, а не його форму. Тому вважаємо за доцільне Главу 1 книги шостої назвати «Соціальне партнерство».

Резюмуючи викладене, можна зробити наступні висновки:

1. Главу 1 книги шостої проекту Трудового кодексу України необхідно назвати «Соціальне партнерство».
2. Дати визначення поняття соціального партнерства, а саме: соціальне партнерство – це система колективних відносин між працівниками, роботодавцями, їх представниками, органами виконавчої влади місцевого самоврядування щодо узгодження трудових, соціально-економічних інтересів сторін.

3. Колективні угоди загальнодержавного, територіального, галузевого рівнів укладаються на тристоронній основі, де органи виконавчої влади та місцевого самоврядування виступають третьою стороною.

4. Колективні договори на бюджетуютьорюючих підприємствах, установах, організаціях укладають на тристоронній основі, де органи місцевого самоврядування виступають третьою стороною.

Розв'язання поставлених завдань сприятиме захисту колективних прав працівників, забезпеченню соціального миру в суспільстві.

¹ Про колективні договори і угоди / Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

² Про національну раду соціального партнерства від 27 квітня 1993 року / Указ Президента України. – № 151/93.

³ Юридична енциклопедія: в 6 томах / За ред. Ю. С. Шемшученко. – Том. 1 – К. : Видавництво «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998. – С. 554.

Резюме

У статті досліджується проблема правового регулювання соціального партнерства в Україні.

Дається його визначення, проводиться порівняльний аналіз правових категорій «соціальне партнерство» та «соціальний діалог».

Вноситься ряд пропозицій щодо вдосконалення положень проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, проект Трудового кодексу України, біпатризм, трипатризм.

Резюме

В статье исследуется проблема правового регулирования социального партнерства в Украине.

Дается его определение, проводится сравнительный анализ правовых категорий «социальное партнерство» и «социальный диалог».

Вносится ряд предложений по совершенствованию положений проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальный диалог, проект Трудового кодекса Украины, бипатризм, трипатризм.

Summary

The paper investigates the problem of legal regulation of social partnership in the Ukraine.

Giving its definition, conducted a comparative analysis of the legal categories of «social partnership» and «social dialogue».

Made a number of suggestions for improving the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: social partnership, social dialogue, the draft Labour Code of Ukraine, bipatrizm, tripatrizm.

Отримано 12.09.2012

Є. І. БІЛОЗЕРСЬКА

Євгенія Іванівна Білозерська, аспірант Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПОЯСНЕННЯ ЗАЯВНИКІВ, ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ ОСІБ ТА ЇХ ПРЕДСТАВНИКІВ ЯК ЗАСІБ ДОКАЗУВАННЯ В НОТАРІАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Питання щодо кола засобів доказування у нотаріальному процесі є надзвичайно актуальним, оскільки нотаріальне процесуальне законодавство, на відміну від іншого галузевого процесуального законодавства,