

РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22: 331.1

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Гришина Ю.М., д.ю.н., професор

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
вул. Володимирська, 60, м. Київ, Україна
juli1606@gmail.com*

Розкрито проблематику та доцільність визначення обов'язків особливого суб'єкта трудових правовідносин – професійних спілок. Запропоновано перелік конкретних обов'язків професійних спілок і їх об'єднань, який повинен бути чітко визначений у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Обґрунтовано, що закріплення цих обов'язків повинно відбуватися у вигляді окремих статей із конкретизацією змісту відповідного обов'язку.

Ключові слова: професійні спілки, права, обов'язки, гарантії діяльності, права й інтереси працівників.

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ УКРАИНЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Гришина Ю.Н.

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,
ул. Владимирская, 60, г. Киев, Украина
juli1606@gmail.com*

Раскрыта проблематика и целесообразность определения обязанностей особого субъекта трудовых правоотношений – профессиональных союзов. Предложен перечень конкретных обязанностей профессиональных союзов и их объединений, который должен быть четко определен в Законе Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Ключевые слова: профессиональные союзы, права, обязанности, гарантии деятельности, права и интересы работников.

PROBLEM OF DETERMINATION OF RESPONSIBILITIES OF TRADE UNIONS OF UKRAINE IN MODERN CONDITIONS

Hryshyna Y.N.

*Taras Shevchenko national university of Kyiv, str. Volodymyrska, 60, Kyiv, Ukraine
juli1606@gmail.com*

This article reveals the problems and feasibility of determination of duties of special subject of labour relations – trade unions. It is indicated that traditionally since the Soviet era the legislation regulated only the question of trade union's rights. In this regard, special attention has to be paid to the expediency of determination of responsibilities of trade unions in the transition of Ukraine to market economy as a condition of more effective performance of their tasks in protection and defence of labour, social, and economic rights and interests of workers, which is the main purpose of this article.

The paper provides analysis of the list of trade unions' duties, which is enshrined in current legislation, and concludes on its essential imperfection. It is proved that the improvement of the state of legal support of staff by trade unions and their associations with further recognition of the latter as subjects of primary legal aid in the provisions of the Law of Ukraine "On Free Civil Legal Aid" must be preceded by fixing the respective responsibilities of trade unions and their associations in the Law of Ukraine "On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity". Further features of free primary legal assistance by trade unions and their associations can be defined as follows:

- 1) The subjects of rights for such legal aid should be exclusively members of trade unions and their associations. At the same time, the obligation to provide free legal aid by some union or their association should only be applicable to its members, and should not be applied to members of other trade unions and their associations.
- 2) The scope of legal services provided by trade unions and associations is limited to relationships that are the subject of labour law.

3) Appeal to grant one of the types of legal services should be made by members of trade unions and associations directly to the latter according to their competence.

If an employee is not a member of any trade union or if an employee wishes to receive legal assistance from the trade union he/she does not belong to, being a member of another one, trade unions and their associations are provided with the appropriate right.

The author makes a general conclusion that the Law of Ukraine "On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity" should enshrine the following main responsibilities of trade unions and their associations: the implementation of collective contracts and agreements they have concluded, as well as the assumed commitments; public control of these issues; provision of free legal aid; sending documents regarding elimination of violations to employers, their associations, governmental agencies, local authorities in case of violation of the terms of a collective agreement on their part. Consolidation of these duties should be carried out in the form of separate articles specifying the content of corresponding duty.

Key words: trade unions, rights, duties, guarantees of activity, rights and interests of workers.

Традиційно з радянських часів законодавством було врегульовано лише питання щодо прав профспілок. У зв'язку із цим окремої уваги потребує питання доцільності визначення обов'язків професійних спілок в умовах переходу України до ринкових відносин як умови більш ефективного виконання покладених на них завдань охорони й захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, що і є основною метою цієї статті.

За основу дослідження взято праці таких науковців, як Н. Болотіна, Л. Брага, О. Задорожна, Г. Гончарова, В. Жернаков, М. Кельман, В. Марков, О. Мурашин, С. Прилипко, О. Скакун, О. Ярошенко та ін.

У 1988 р. під час обговорення тексту законопроекту про права профспілок було висловлено критичне зауваження щодо його назви. Була висунута пропозиція назвати закон інакше: не «про права профспілок», а «про профспілки», оскільки не буває прав без обов'язків. Водночас, як зауважив В. Марков, це «принципове питання, відповідь на яке не така проста, як може здатися спочатку. <...> Дійсно, не буває прав без обов'язків. Проте профспілки, за ленінським визначенням, є найближчими співпрацівниками держави. <...> Тому і потрібен їм Закон про свої права <...> Закон про права створить надійні умови для виконання профспілками своїх функцій, обов'язків, форм і методів роботи, закріплених у Статуті. Проте функції й обов'язки, методи роботи – це вже внутрішні справи профспілок. <...> Її регламентують тільки Статут та інші документи, розроблені на його основі самими профспілками. От чому закон може бути тільки про права профспілок» [1, с. 4].

Закон, прийнятий у 1999 р., зберіг цю «традицію». Н. Болотіна зазначає: «І сьогодні, як видно із Закону про профспілки, регламентовані переважно права профспілок, тоді як обов'язок профспілок закріплено дуже загально» [2, с. 616].

З позиції теорії лише обов'язок є гарантованою законом мірою суспільно необхідної (корисної) і державно доцільної поведінки особи, об'єктивно обумовленої потребами існування та розвитку інших осіб, соціальних груп, націй, людства [3, с. 198-199]. Тому лише закріплення обов'язку, а не певного права, є гарантією реалізації наданої можливості за наявності визначених фактів, передумовою застосування примусу, притягнення до юридичної відповідальності.

При цьому обов'язки повинні бути визначені конкретно, а не загально, як закріплено в чинному Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». А саме в ст.36 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплено обов'язки профспілок додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори й угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання. Як бачимо, серед обов'язків профспілок і їх об'єднань закріплено обов'язок додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, який і без закріплення в спеціальному законодавстві є обов'язком кожного, оскільки постає з природи правових норм, загальною ознакою яких є обов'язковість.

Норма права, являючи собою загальнообов'язкову абстрактну модель поведінки, охоплює кожного члена суспільства, наголошують М. Кельман та О. Мурашин [4, с. 43]. Саме тому вважаємо недоцільним закріплювати вказаний обов'язок профспілок і їх об'єднань.

Щодо зобов'язання профспілок і їх об'єднань виконувати колективні договори й угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання його закріплення не викликає сумнівів та водночас є недостатнім для забезпечення виконання профспілками та їх об'єднаннями визначеної мети й завдань. Сьогодні, якщо кількість вимог у зв'язку з невиконанням законодавства про працю щорічно

зменшується завдяки посиленню адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавців та діям державних органів щодо виконання Указів Президента України стосовно погашення заборгованості із заробітної плати, то на рівні 34-36% від загальної кількості в останні роки залишаються вимоги щодо виконання колективного або окремих його положень, і щорічно зростає кількість вимог щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту [5, с. 40]. Із цього приводу О. Задорожна зауважує, що «в результаті спрощеного підходу до виконання вимог законодавства щодо колективних договорів частина підприємств уклали колективні договори пізніше визначених термінів. Загальним для всіх є порушення Закону про відомчу реєстрацію колективних договорів» [6, с. 20-21].

«Спрощеності» підходу професійних спілок і їх об'єднань до виконання покладених на них функцій, включаючи колективно-договірну роботу, сприяє як раз недосконалість норм щодо обов'язків і відповідальності професійних спілок і їх об'єднань під час детальної регламентації прав. І. Сидоряк та О. Кравченко вважають: «Негативно впливає на стан дотримання норм чинного законодавства сторонами соціально-трудових відносин у процесі вирішення колективних трудових спорів недоопрацьованість окремих норм законодавства про колективні трудові спори, зокрема, у частині встановлення чітко визначеної відповідальності сторін колективних трудових спорів за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), законодавства про працю, умов колективних договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту), відповідальності за організацію страйку, визнаного судом незаконним тощо» [7, с. 29].

Тому, вважаємо, що основні обов'язки профспілок і їх об'єднань повинні бути визначені в законодавстві. При цьому закріплення кожного обов'язку повинно супроводжуватися визначенням відповідальності за його невиконання чи неналежне виконання. О. Ярошенко стверджує: «Недооцінювати роль, яку відіграє юридична відповідальність у праві взагалі та в трудовому праві зокрема не слід. Без неї положення кожного окремого суб'єкта права було б хитким і нестійким, оскільки відповідальність відіграє у взаємовідносинах між суб'єктами права необхідну стабілізуючу роль, вказує на можливі правові наслідки їх дій. Відповідальність кожного взаємно гарантує учасникам правовідносин реалізацію їх прав, спонукає виконувати обов'язки, щодо яких відповідальність виступає вторинним елементом, адже без обов'язку нема відповідальності» [8, с. 91-92].

Наприклад, сьогодні в разі невиконання положень, які з моменту вступу колективного договору й угоди як нормативно-правових актів у дію набувають юридичної сили й підлягають беззаперечному виконанню, винні несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну, матеріальну відповідальність. При цьому не виключається поєднання різних видів юридичної відповідальності за винні порушення зобов'язань за колективним договором (наприклад, адміністративної відповідальності у формі штрафу й дисциплінарної відповідальності у формі догани).

Інших обов'язків профспілок і їх об'єднань, окрім вищезазначених, у ст.36 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» не визначено. Водночас Н. Болотіна констатує, що сьогодні профспілки в Україні ще не перетворилися на впливову силу, зважати на яку мали б і роботодавці, і державні органи. На жаль, більшість профспілкових лідерів починають виявляти активність і робити сміливі критичні заяви лише напередодні виборів. У зв'язку із цим продовжують залишатися актуальними питання про закріплення такого правового статусу профспілок, який відповідав би демократичним засадам і ринковим відносинам. До таких належить необхідність більшої конкретизації обов'язків профспілок [9, с. 616].

Заперечувати таке твердження недоцільно. В умовах перехідного періоду число порушень прав працівників зростає. Співвідношення індивідуального й колективного елементів у структурі відносин, які складають предмет трудового права, також змінюється. Якщо до перебудови трудовий колектив беззаперечно визначався суб'єктом із визначенням його провідної ролі в питаннях управління виробництвом, питаннях виникнення, зміни, припинення трудових відносин, виховання працівників, забезпечення їх прав тощо, то сьогодні не тільки колективні, а іноді й індивідуальні інтереси не беруться до уваги через побоювання втрати робочого місця чи неофіційної, проте, за визначенням працівника, «гідної», оплати праці.

Таким чином, з одного боку, працівники свідомо «заплющують очі» на заробітну плату в конвертах, тривалість робочого дня понад встановлену норму, порушення правил охорони праці для збереження трудових відносин із певним роботодавцем та інші порушення з боку роботодавця. З іншого боку, працівники не знають, яким чином і за які кошти вони можуть захистити свої права, не маючи ні

впевненості у своїх силах, ні необхідних знань і досвіду. У другому випадку також закріплення основних обов'язків професійних спілок може стати ключовим моментом у вирішенні цього проблемного питання на користь працівника.

Загальновідомо, що зверненню до суду за захистом своїх прав передують складання позову відповідно до вимог ст.ст.118, 119, 120 Цивільного процесуального кодексу України, а також підбір необхідних і достатніх підтверджень позовних вимог – формування доказової бази. Ці завдання часто є занадто складними для працівників, які не мають юридичної освіти. Саме тому закріплення за профспілками обов'язку безоплатного надання інформації, консультацій і роз'яснень працівникам, що входять до відповідних професійних спілок, їх об'єднань, із правових питань у сфері праці, складення заяв, скарг та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру) сприятиме вирішенню означеної проблеми. Закріплення цього обов'язку є особливо актуальним за умов дії Закону України «Про безоплатну правову допомогу» від 02.06.2011 р. № 3460-VI і буде підставою для визначення професійних спілок суб'єктами надання первинної безоплатної правової допомоги, що відповідно до ч.1 ст.7 вказаного закону полягає в інформуванні особи про її права та свободи, порядок їх реалізації, відновлення у випадку їх порушення й порядок оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Виправленню стану правової підтримки працівників із боку профспілок і їх об'єднань із подальшим визначенням останніх суб'єктами надання первинної правової допомоги в положеннях Закону України «Про безоплатну правову допомогу» повинно передувати закріплення відповідного обов'язку професійних спілок і їх об'єднань у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У подальшому особливостями надання безоплатної первинної правової допомоги професійними спілками та їх об'єднаннями можна визначити такі:

- 1) суб'єктами права на таку правову допомогу повинні бути винятково члени професійних спілок і їх об'єднань. При цьому зобов'язання надання безоплатної правової допомоги певною профспілкою, їх об'єднанням, повинно діяти лише щодо своїх членів і не повинно стосуватися членів інших професійних спілок, їх об'єднань;
- 2) сфера надання юридичних послуг професійними спілками та їх об'єднаннями обмежена відносинами, що складають предмет трудового права;
- 3) звернення про надання одного з видів правових послуг повинні подаватися членами професійних спілок і їх об'єднань безпосередньо до останніх відповідно до компетенції.

Щодо працівників, які не входять до складу жодної професійної спілки, як і за бажання працівника отримати правову допомогу від професійної спілки, до складу якої від не входить, будучи членом іншої, вважаємо доцільним надати професійним спілкам і їх об'єднанням відповідне право.

Водночас безоплатна правова допомога, здійснювана профспілками вже сьогодні, не обмежуватиметься первинною. Аналізуючи чинне законодавство України, Г. Гончарова, В. Жернаков та С. Прилипко вказують на право профспілкових органів пред'являти позови за трудовими справами від імені зацікавлених працівників. Профспілки також можуть виділити своїх представників для захисту в суді інтересів працівників, навіть коли позов заявлений самим працівником [10, с. 246].

Надання професійним спілкам можливості представлення й захисту трудових і соціально-економічних інтересів і прав членів професійних спілок у разі реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ; представлення або захисту вказаних прав та інтересів працівників в органах, що розглядають трудові спори, з одного боку, вказує на можливість визначення їх суб'єктами вторинної правової допомоги (полягає у створенні рівних можливостей для доступу осіб до правосуддя: захист від обвинувачення; здійснення представництва інтересів; складення документів процесуального характеру), з іншого – включає й можливість відмови в наданні вторинної правової допомоги.

Іншими словами, лише чітка вказівка в законодавстві (у цьому випадку в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») буде підставою для обов'язкового представлення та захисту трудових і соціально-економічних інтересів і прав членів професійних спілок у разі реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав в органах, що розглядають трудові спори. Водночас закріпити такий обов'язок без конкретизації умов його здійснення означатиме порушити правило плюралізму представництва. Тому вважаємо за доцільне на

законодавчому рівні закріпити обов'язок професійних спілок і їх об'єднань представляти й захищати інтереси та права своїх членів під час реалізації ними права на звернення за захистом в органах, що розглядають трудові спори, за умови виявлення відповідного бажання працівника, права якого порушуються, оспорується чи не визнані.

Отже, пропонується ввести обов'язок професійних спілок, їх об'єднань надавати вторинну правову допомогу за таких умов: 1) ініціювання реалізації обов'язку членом профспілки; 2) ініціатива матиме наслідком реалізацію обов'язку тільки в разі звернення працівника, права якого порушені, оспорується чи не визнані. Одночасно із закріпленням цього обов'язку слід внести відповідні доповнення до ст.15 Закону України «Про безоплатну правову допомогу», якою визначаються суб'єкти надання безоплатної вторинної правової допомоги в Україні.

При цьому професійні спілки та їх об'єднання не будуть користуватися всіма правами суб'єкта надання безоплатної вторинної правової допомоги, передбаченими в ст. 25 Закону України «Про безоплатну правову допомогу». Так, захист під час провадження дізнання, досудового слідства, розгляду кримінальної справи в суді виходитиме за межі сфери правової допомоги, що надається професійними спілками та їх об'єднаннями; оплата діяльності з надання безоплатної вторинної правової допомоги не буде здійснюватися в передбаченому законом порядку через специфіку фінансування функціонування професійних спілок у вигляді внесків їх членів; підставою для надання правової допомоги не буде доручення Центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги тощо.

Сьогодні серед прав профспілок закріплено право на здійснення громадського контролю. А саме відповідно до ч.5 ст.20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод; відповідно до ст.21 – за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; відповідно до ч.1 ст.22 – за виконанням законодавства про зайнятість. При цьому в ч.5 ст.20 визначено також право професійних спілок направляти роботодавцям, їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування в разі порушення ними умов колективного договору, угоди подання про усунення цих порушень, що розглядається в тижневий термін.

Також сьогодні ст.30 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначено повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля. Слід звернути увагу на ч.1 ст.30, у якій визначається: «Профспілки, їх об'єднання організовують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних і наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій».

Як бачимо, законодавець використовує під час визначення повноважень професійних спілок і їх об'єднань різні дієслова, що передбачають різний ступіть зобов'язання, зокрема «організують і здійснюють» як констатація факту, а отже, визначається не право, а обов'язок, «можуть брати участь» – беззаперечне закріплення права. Аналогічно в ч. 2 вказаної статті визначення у якому вказано, що «профспілки, їх об'єднання беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері», містить можливості й зобов'язання професійних спілок.

Пропонуємо закріпити обов'язок профспілок і їх об'єднань здійснювати контроль за: 1) виконанням колективних договорів, угод; 2) за строками виплати заробітної плати; 3) рівнем оплати праці, включаючи відповідність заробітної плати мінімально встановленому в певній галузі в Україні рівню; 4) створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов; 5) забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; 6) за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. При цьому професійні спілки не вважаємо за потрібне позбавляти права на здійснення громадського контролю з інших питань додержання законодавства про працю, охорону праці та законодавства про зайнятість. Одночасно із закріпленням обов'язку здійснення громадського

контролю з визначених питань вважаємо за необхідне як обов'язок закріпити направлення роботодавцям, їх об'єднаннями, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування в разі порушення ними умов колективного договору, угоди подання про усунення цих порушень, що сьогодні має вигляд відповідного права професійних спілок та їх об'єднань, закріпленого в ч.5 ст.20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Враховуючи викладене, можна зробити висновок, що в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» повинні бути закріплені такі *основні обов'язки профспілок і їх об'єднань, як виконання колективних договорів та угод, які вони уклали, взятих на себе зобов'язань; здійснення громадського контролю з визначених питань; надання безоплатної правової допомоги;* направлення роботодавцям, їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування в разі порушення ними умов колективного договору, угоди подання про усунення цих порушень. Закріплення цих обов'язків повинно відбуватися у вигляді окремих статей із конкретизацією змісту відповідного обов'язку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Марков В. Демократия в действии / В. Марков // Советские профсоюзы. – 1988. – № 18. – С. 4.
2. Болотина Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотина. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права : учебник / О.Ф. Скакун. – Х. : Консул, 2000. – 704 с.
4. Кельман М.С. Загальна теорія права (з схемами, кроссвордами, тестами) : підручник / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. – К. : Кондор, 2002. – 353 с.
5. Брага Л. Державне регулювання примирно-третейського розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) / Л. Брага // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 6. – С. 37-41.
6. Задорожна О. Робота профспілки спрямована на вдосконалення колективно-договірних відносин / О. Задорожна // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – № 3. – С. 19-21.
7. Сидоряк І. Додержання положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» – запорука цивілізованого вирішення спорів / І. Сидоряк, О. Кравченко // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002 – № 4. – С. 26-29.
8. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
9. Болотина Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотина. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
10. Гончарова Г.С. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учебн. / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н.Прилипко. – Х. : Одиссей, 2001. – 623 с.

REFERENCES

1. Markov, V. (1988), "Democracy in action", *Sovetskie profsoyuzu*, no. 18, pp. 4.
2. Bolotina, N.B. (2003), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Vikar, Kyiv, Ukraine.
3. Skakun, O.F. (2000), *Teoriya hosudarstva i prava : uchebnik* [Theory of state and law : textbook], Konsul, Kharkiv, Ukraine.
4. Kelman, M.S. and Murashin, O.G. (2002), *Zahalna teoriya prava (zi skhemamy, krossvordamy, testamy) : pidruchnyk* [General theory of law (with schemes, crosswords, tests) : textbook], Kondor, Kyiv, Ukraine.
5. Braga, L. (2005), "State regulation of conciliation-arbitration of collective labor disputes (conflicts)", *Byuleten Natsionalnoyi sluzhby poserednytstva i prytyrennya*, no. 6, pp. 37-41.
6. Zadorozhna, O. (2008), "Work aimed at improving trade union collective contractual relationship", *Byuleten Natsionalnoyi sluzhby poserednytstva i prytyrennya*, no. 3, pp. 19-21.

7. Sydoryak, I. and Kravchenko, O. (2002), "Compliance with the Law of Ukraine "On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts)" – the key to a civilized resolution of disputes", *Byuleten Natsionalnoyi sluzhby poserednytstva i prymyrennya*, no. 4, pp. 26-29.
8. Prylypko, S.M. and Yaroshenko, O.M. (2008), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Vidavets FOP Vapnyarchuk N.M., Kharkiv, Ukraine.
9. Bolotina, N.B. (2003), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Vikar, Kyiv, Ukraina.
10. Goncharova, G.S., Zhernakov, V.V. and Prylypko, S.N. (2001), *Trudovoe pravo Ukrainy v voprosakh i otvetakh : uchebn.* [Labour law of Ukraine in questions and answers : textbook], Odissey, Kharkiv, Ukraine.

УДК 349.2: 656.2

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ В УКРАЇНІ

Єрофеєнко Л.В., к.ю.н., доцент

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет,
вул. Петровського, 25, м. Харків, Україна
lerofeenko@mail.ru*

У статті охарактеризовано елементи правового статусу працівників основної діяльності залізничного транспорту, серед яких значна увага приділяється трудовим обов'язкам. Проаналізовано нормативно-правові акти, що регулюють трудову дисципліну працівників залізничного транспорту. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання особливостей виконання трудових обов'язків на залізниці.

Ключові слова: працівник основної діяльності залізничного транспорту, залізничний транспорт, трудові обов'язки, трудова дисципліна, правове регулювання, дисциплінарна відповідальність.

ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ В УКРАИНЕ

Ерофеєнко Л.В.

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет,
ул. Петровского, 25, г. Харьков, Украина
lerofeenko@mail.ru*

В статье охарактеризованы элементы правового статуса работников основной деятельности железнодорожного транспорта, среди которых значительное внимание уделяется трудовым обязанностям. Проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие трудовую дисциплину работников железнодорожного транспорта. Предложены рекомендации по усовершенствованию действующего законодательства в сфере регулирования особенностей выполнения трудовых обязанностей на железной дороге.

Ключевые слова: работник основной деятельности железнодорожного транспорта, железнодорожный транспорт, трудовые обязанности, трудовая дисциплина, правовое регулирование, дисциплинарная ответственность.

LEGAL ANALYSIS OF MEANS OF ENSURING JOB DUTIES IN THE RAIL TRANSPORT INDUSTRY IN UKRAINE

Yerofeienko L.V.

*Kharkiv National Automobile and Highway University, str. Petrovsky, 25, Kharkiv, Ukraine
lerofeenko@mail.ru*

The article describes the elements of the legal status of employees of the main rail transport, including: 1) legal personality; 2) rights; 3) duties; 4) guarantees of labor rights; 5) responsibility. Each of the above elements, having an independent character performs a specific function in the content of legal status of worker. Among the listed elements, emphasis is placed on job duties. It is also noted that an important element of legal labor status of the employed in the main activity of rail transport is responsibility for the failure to fulfill terms of employment contract,