

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ

Розкрито проблемні аспекти правового становища трудового колективу. Проаналізовано поняття трудовий колектив (колектив працівників). Досліджено акти законодавства, які регулюють становище трудового колективу, а також проект Трудового кодексу. Зроблено відповідні висновки, пропозиції та рекомендації.

Ключові слова: трудовий колектив, трудова правосуб'єктність, професійна спілка, трудове законодавство.

Започаткований в Україні процес становлення суспільно-трудових відносин на ринкових засадах вказує на необхідність об'єктивних перетворень у правовому становищі такого їх учасника, як трудовий колектив (колектив працівників), виникнення та становлення якого пов'язано із здійсненням права на об'єднання [1]. Адже, як показують історичний досвід та практика, тільки шляхом об'єднання працівники можуть більш ефективно, зріло та професійно обстоювати свої права та інтереси перед роботодавцями та державою. Принагідно слід констатувати, що право працівників на об'єднання стало об'єктивним та закономірним наслідком реагування міжнародної спільноти на виклики соціально-економічного, правового та політичного характеру у формі об'єднань у трудові колективи та професійні спілки [2]. Тому сьогодні у демократичних державах ці об'єднання успішно функціонують. За радянської доби право працівників на об'єднання у трудові колективи мало більшою мірою декларативно-політичну спрямованість [3]. У цей період не було об'єктивних передумов до формування відносин соціального партнерства, оскільки держава домінувала у всіх сферах суспільного життя. Становлення ж ринкових основ розвитку суспільно-трудових відносин, коли відбувається процес розширення спектра роботодавців, а роль держави зводиться до рівноцінного партнера, місце та значення трудового колективу як уповноваженого представницького суб'єкта працівників значно зростає. За цих умов постійно виникають ризики соціальної напруги, які віддзеркалюють пошуки постійного балансу інтересів держави, роботодавців та працівників. У цих відносинах, як показує міжнародний та національний досвід, працівники меншою мірою захищені, що супроводжується чіткими тенденціями останніх років до зростання чисельності порушень трудових прав працівників. Тому трудовий колектив виступає

виразником інтересів працівників, насамперед тих, які не об'єднані у професійні спілки, або ж якщо професійні спілки діють недостатньо ефективно. Слід також констатувати, що соціально-правовою основою формування трудового колективу є: спільна праця працівників за трудовим договором та наявність роботодавця. Отже, умовами виникнення трудового колективу є поєднання, з одного боку, роботодавця, а з іншого – спільної трудової діяльності працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [4] та інші акти трудового законодавства не розкривають правового становища трудового колективу у сучасних умовах. Зазначене засвідчує необхідність більш чіткого законодавчого визначення та регламентації правового становища трудового колективу. Особливо це актуально в контексті сучасної кодифікації трудового законодавства України [5].

Метою цієї наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем удосконалення законодавчого регулювання правосуб'єктності трудового колективу.

У юридичній літературі окремі аспекти порушеної проблематики досліджувались у працях таких вчених юристів, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на ґрунтовні праці цих та інших вчених, проблеми щодо законодавчого регулювання правосуб'єктності трудового колективу у ринкових умовах залишаються достатньо гострими та актуальними, виходячи із сучасних передумов розвитку трудового законодавства, його розмежування із господарським законодавством, відносин соціального партнерства, потреби підвищення ефективності представництва та захисту прав працівників у суспільно-трудовах відносинах.

Принагідно слід зазначити, що за змістом КЗпП України та Господарського кодексу України (далі – ГК) [6] термін «трудовий колектив» дістав легальне закріплення і полягає у тому, що його 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 (ст. 252-1 КЗпП, частина восьма ст. 65 ГК). Очевидно, що за своєю суттю пропонуване визначення не має цілісного та системоутворюючого характеру, оскільки не розкриває сутності трудового колективу як учасника суспільно-трудова відносин, адже не зрозуміло, за якими принципами він організовується та діє. До того ж виникає законодавча проблема щодо доцільності регламентації цих питань у ГК України. Поза увагою законодавця залишилися і питання щодо правового становища органів та суб'єктів, які можуть формуватися колективом працівників.

Чи передбачає участь у суспільно-трудова відносинах трудово колективу проект Трудового кодексу України (далі – ТК)?

Аналіз проекту ТК дає підстави констатувати, що у ньому правове становище трудового колективу не дістало свого належного закріплення. Так, ст. 334 проекту ТК передбачає, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. При цьому, до сторін соціального діалогу належать на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. Отже, можна констатувати, що учасниками соціального діалогу можуть виступати представницькі органи працівників в особі професійних спілок, роботодавців та держави. І, як виняток, при здійсненні соціального діалогу на локальному рівні допускається залучення представників колективу працівників через правову конструкцію: «сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників». У цьому контексті важливе значення мають положення ст. 339 проекту ТК. У цій статті вказується, що «на локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є

роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до цього Кодексу».

Пропонована у проекті ТК другорядність трудового колективу (колективу працівників) як суб'єкта трудового права не може не викликати низки об'єктивно зумовлених застережень. По-перше, законодавча визначеність трудового колективу спрямована на практичне гарантування права працівників на об'єднання як для участі у суспільно-трудова відносинах, так і для представництва та захисту їхніх прав та інтересів. По-друге, поряд із професійними спілками трудовий колектив є безпосереднім виразником інтересів та потреб працівників, що дає змогу їх повно та всебічно врахувати у відносинах соціального партнерства, у тому числі при укладенні колективного договору. По-третє, існування трудового колективу має принципове значення у тому випадку, коли немає професійної спілки або працівники не виявили бажання вступити до неї. Тому просування України шляхом соціально орієнтованих реформ означає не заперечення такого суб'єкта трудового права, як трудовий колектив, як цілком доречно відзначають вчені [7, с. 33–34], а навпаки, надання йому відповідного місця як одному із ключових учасників суспільно-трудова відносин. Тим більше, такий підхід підтверджується практикою держав із розвинутою ринковою економікою, наприклад, ФРН, Швеції, у яких розроблений і діє досконалий механізм співучасті працівників в управлінні підприємством, виробленні рішень, які зачіпають їхні життєві інтереси. Для України може бути корисним досвід створення і функціонування ради підприємства, яка є стрижневою формою соціального партнерства у ФРН [8, с. 19]. Отже, нехтування законодавчим визначенням поняття та ознак трудового колективу видається передчасним, що ускладнюватиме участь працівників у суспільно-трудова відносинах при здійсненні соціального діалогу.

Не менш принциповою та складною проблемою є визначення правового становища трудового колективу. Якщо проаналізувати положення КЗпП України, то він містить лише загальні положення, які жодним чином, не конкретизують прав, обов'язків, повноважень трудового колективу. У ст. 252-1 КЗпП України передбачено, що повноваження трудового колективу визначаються законодавством. Тобто, законодавець за такою логікою передбачає відсилочну норму до усього спектру нормативно-правових актів, які належать до законодавства. Між тим, незважаючи на всю розпорошеність та нечіткість такої законодавчої конструкції, з правового погляду, це пояснити можна наявністю прийнятого ще за радянських часів закону про трудові колективи, який продовжує діяти на території України,

у частині положень, які не суперечать чинному законодавству України. Між тим, його чинність залишається сумнівною, з правової точки зору, оскільки з позицій сучасного стану суспільно-трудових відносин, цей законодавчий акт є застарілим та таким, що об'єктивно не враховує динаміку їх розвитку у ринкових умовах.

Однією із ключових проблем законодавчої визначеності правового становища трудового колективу є розмежування господарського та трудового законодавства у цій частині.

Теоретико-правовий аналіз норм ГК України дає змогу зробити принаймні декілька принципових висновків. По-перше, правове регулювання відносин щодо правового становища трудового колективу виходить за межі предмета ГК України. По-друге, регламентація на підставі норм ГК України суспільно-трудових відносин породжує практику колізійності господарського та трудового законодавства, що об'єктивно вестиме не лише до суперечок та спорів з приводу застосування відповідних норм, а й до порушень прав та інтересів учасників суспільно-трудових відносин.

Слід зазначити, що сьогодні потребує законодавчого розширення узгоджувально-договірна форма партнерства та співробітництва трудового колективу та роботодавця. У цьому аспекті важливим є досвід держав із ринковою економікою (наприклад, США, Великої Британії, Швеції, Росії та ін.), які достатньо широко використовують саме узгоджувально-договірну форму співробітництва та партнерства, сприяючи тим самим гармонізації відносин трудового колективу з іншими учасниками суспільно-трудових відносин, що як

наслідок дає змогу більш повно враховувати їхні інтереси та потреби у сфері праці.

Принагідно слід згадати, що в Україні протягом 1998–2001 років було декілька спроб законодавчо закріпити правове становище трудового колективу [9; 10]. Проте парламент внесені законопроекти не розглянув. Не вдаючись до їх ретельного правового аналізу, буде доречним констатувати, що незадовільні наслідки внесення таких ініціатив до парламенту пов'язані із відсутністю належного обґрунтування концептуальності та нагальності визначення правового становища трудового колективу як невід'ємної складової трансформаційних процесів розбудови в Україні ефективної моделі ринкових суспільно-трудових відносин, у тому числі відносин соціального партнерства. Однак, враховуючи ініційовану сучасну кодифікацію трудового законодавства, удосконалення правового становища трудового колективу доцільно проводити шляхом доопрацювання проекту ТК, у якому слід передбачити: а) поняття та ознаки трудового колективу (колективу працівників); б) умови та порядок набуття трудовим колективом (колективом працівників) правосуб'єктності; в) подальше розмежування трудового та господарського законодавства щодо трудового колективу; г) визначення змісту правового становища трудового колективу; г) визначення оптимальних форм реалізації трудовим колективом своїх повноважень; д) визначення правових механізмів взаємодії трудового колективу з професійною спілкою, роботодавцем, уповноваженим ним органом та працівниками.

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
2. Про свободу асоціації та захист права на організацію. – Конвенція МОП від 09 липня 1948 року №48 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. – Назва з екрана.
3. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями. – Закон Союзу РСР від 17 червня 1983 р. № 9500-Х. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. – Назва з екрана.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 04 грудня 2007 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
6. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року №436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
7. Трудовое право России : учебник // отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М., 2004. – 385 с.
8. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук / Г. І. Чанишева ; Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 40 с.
9. Про трудові колективи: проект Закону реєстр. №1060 від 20.05.1998 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
10. Про трудові колективи. Проект Закону реєстр. № 6047 від 08.09.2000 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

V. Kostiuk

COLLECTIVE LABOR: SOME PROBLEMS OF LEGISLATIVE LABOUR PERSONALITY

This article highlights the problematic aspects of the legal status of the workforce. The notion of collective labor (staff employees). Investigate legislation governing the status of the staff, and draft Labour Code. Made in accordance conclusions, suggestions and recommendations.

Keywords: collective labor, labor legal personality, trade unions, labor legislation.