5. Головина С.Ю., Шахов В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. №8. 6. Луценко А. Економіко-правові аспекти регулювання контрактної системи найму праці //Економіка України. 1993. №5. 7. Гаврілюк О.В. Контракт в трудовому праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. К., 1998. 8. Положення про порядок наймання і звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, затверджене Наказом Міністерства освіти України від 05.08.1993р. №293 з наступними змінами і доповненнями //ІБЦ. 1993. №15. 9. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.1994р. №768 «Про внесення змін, доповнень та визнання такими, що втратили чинність, деяких рішень Уряду України щодо контрактної форми трудового договору //Збірник Постанов України. 1995. №1. Ст.25. 10. Український радянський енциклопедичний словник. Видання друге. К, 1986. Т.3. 11. Словник іншомовних слів. К., 1975.

Надійшла до редколегії 23.08.2000

В.М. Божко, аспірант Ін-ту економіки і права
Харківського держ. пед. ун-ту ім.Г.С.Сковороди

НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ ЯК СУБ'ЄКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

На виробничому рівні договірне регулювання заробітної плати здійснюється однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом (ст.3 Закону «Про колективні договори і угоди», далі– Закон «Про угоди»). Також у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі, на цьому ж рівні, загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект договору (ч.4 ст.4). Отже, на перший погляд видається, ніби трудовий колектив і є суб'єктом організації заробітної плати на виробничому рівні. Однак в цьому виникають певні сумніви, коли частина 1 ст.4 надає право профспілкам на ведення переговорів та укладання колективних договорів та угод саме від імені найманих працівників. Більше того, у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території (ч.3 ст.4 Закону «Про угоди»). І, нарешті, законодавцем визначені наступні критерії обов'язковості здійснення договірного регулювання заробітної плати на виробничому рівні: право юридичної особи та використання найманої праці (ч.1 ст.2). Відсутність одного з цих критеріїв свідчить про те, що договірне регулювання на цьому рівні може не здійснюватись. Отже, оскільки критерієм обов'язковості договірного регулювання є використання саме найманих працівників, то очевидно, що саме цю категорію працівників законодавець і хоче захистити шляхом укладення колективних договорів та угод. Тому ми схи-

льні вважати найманих працівників суб'єктами організації заробітної плати на всіх рівнях її договірного регулювання. Адже таку позицію зайняв законодавець, визначаючи одну із сторін колективного трудового спору: на виробничому рівні – це наймані працівники (їх окремі категорії) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів; на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць; на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи інші уповноважені найманими працівниками органи (ст.3 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон «Про вирішення спорів»).

Вперше юридичне визначення поняття «найманий працівник» здійснене законодавцем в Законі «Про вирішення спорів»: найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях, або у фізичних осіб, які використовують найману працю (ч.2 ст.1). Про те, що працівник, у якого трудові відносини з роботодавцем виникають на підставі трудового договору, є справді найманим, свідчать наступні ознаки найманої праці. По-перше, наймана праця – це праця не самостійна, тобто праця, яка здійснюється в галузі господарської діяльності, в інтересах іншої особи та під її керівництвом. По-друге, наймана праця – це праця формально (юридично) вільної людини. Така людина вільна як від свого потенційного роботодавця, так і від будь-якої іншої особи. Оскільки вказані суб'єкти є вільними як по відношенню один до одного, так і по відношенню до третіх осіб, то узгодження їх взаємонаправлених інтересів не може бути нічим іншим, як договором. Тому наймана праця існує лише тоді, коли її юридичним оформленням виступає договір. По-третє, трудовий договір є угодою, за якою одна сторона передає свою здатність до праці іншій стороні за винагороду. Отже, єдиним майновим елементом такої угоди, її необхідною умовою є досягнення згоди про розмір, порядок та підстави виплати винагороди за працю.

Про те, що професійні спілки ведуть колективні переговори, здійснюючи укладання колективних договорів, генеральних, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод саме від імені працівників* законодавець говорить у ст.20 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон «Про профспілки»). На виробничому рівні профспілкові організації здійснюють представництво колективних інтересів працівників підприємства (найманих працівників, у розумінні Закону «Про вирішення спорів») (ч.2 ст.37). Застосовуючи у Законі «Про профспілки» термін «пра-

---

* Поняття «працівник» в цьому нормативному акті означає «фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі або організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю», - тотожне поняттю «найманий працівник», що використовується в Законі «Про вирішення спорів».

цівник», законодавець не зміг утриматись, щоб не наголосити на тому, що «у випадку відмови профспілок від участі у спільному представницькому органі, вони позбавляються права представляти інтереси саме найманих працівників при підписанні колективного договору, угоди» (ч.2 ст.37 Закону «Про профспілки»). Окрім того, п.4 «Прикінцевих положень» вищеназваного закону стверджує, що «закони та інші нормативно-правові акти України застосовується в частині, що не суперечить цьому Закону». Очевидно, що це стосується і визначення сторін колективно-договірних правовідносин.

В Статуті Федерації професійних спілок України (ФПС) передбачено, що остання сприяє вдосконаленню практики укладання угод і колективних договорів саме між найманими працівниками і роботодавцями (п.4 ст.6); ФПС представляє інтереси найманих працівників у вищих органах державної влади та в стосунках із всеукраїнськими організаціями роботодавців та їх об'єднаннями (п.6 ст.6).

Саме з представниками найманих працівників міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України має право проводити переговори і укладати галузеві угоди (ч.2 п.4 Загального положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України).

Ми вважаємо, що слід погодитися з П.Пилипенком, котрий стверджує, що «трудовий колектив – категорія більше політична, аніж соціально-трудова» [1, с.22]. Дійсно, адже найбільшого розвитку трудові колективи набули саме в епоху так званого розвиненого соціалізму, особливо після того, як Конституція УРСР 1978 року підняла їх до рангу одного з елементів тодішньої політичної системи. Передбачалось, зокрема, що вони мають право брати участь у плануванні виробництва і соціального розвитку, підготовці і розстановці кадрів, вирішенні питань управління підприємствами тощо (ст.8 Конституції УРСР). Остаточно статус трудового колективу було визначено Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Трудовим колективом підприємства, установи, організації визнавалось об'єднання всіх працівників, що здійснюють спільну трудову діяльність на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, колгоспі та іншій колективній організації (ч.1 ст.1). Інше визначення трудового колективу міститься в 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 (ст252[1] КЗпП). Співставлення наведених вище визначень «трудового колективу» свідчить, на нашу думку, не на користь останнього, адже в ньому застосовуються різні понятійні характеристики суміжних галузей права.

По-перше, це стосується застосування терміну «громадяни» до визначення кола осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства і становлять трудовий колектив. Поняття «громадяни» характерне для

понятійного апарату конституційного права та відображає політико-правовий зв'язок між особою і державою. Тому в попередньому визначенні трудового колективу вірно використано поняття «працівники», яке відображає їх правовий зв'язок з підприємством, установою, організацією з приводу застосування праці. По-друге, у союзному законодавстві підставою для включення працівника до трудового колективу підприємства було здійснення ним спільної трудової діяльності на державному, громадському підприємстві, в установі, організації, колгоспі та іншій кооперативній організації, що загалом відображало тодішній стан політичної системи, яка визначала форми власності, економічну та правову системи. Натомість, українське законодавство визнає підставою належності працівника до трудового колективу не лише його участь в діяльності підприємства, але укладення з ним трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Хоча даний Закон був прийнятий після Закону «Про власність», котрий визначив різні форми власності, але у визначенні поняття трудового колективу це не знайшло свого відображення. І хоча ст.252[1] КЗпП визнає єдність трудового колективу підприємства, установи, організації, Закон «Про підприємства в Україні» все ж розрізняє категорії найманих та інших працівників стверджуючи, що трудові доходи найманих працівників підприємства визначаються трудовим договором, а для інших працівників – угодою між ними (п.2 ст.19). Нарешті, повноваження трудового колективу реалізуються, якщо інше не передбачено Статутом, загальними зборами (конференцією) на підприємствах, де використовується саме наймана праця (ч.2 ст.15 Закону «Про підприємства в Україні»). Тому серед науковців виникають розбіжності щодо приналежності працюючих власників до трудового колективу. Так, О.О.Войтик, аналізуючи місце та роль трудового колективу у галузі управління працею на підприємстві, диференціює останній в залежності від виду підприємства. «На державних підприємствах трудовий колектив відокремлений від власності та, по суті, є колективом найманих працівників, трудові відносини з якими виникають на основі трудового договору. На підприємствах колективних форм власності може формуватись та функціонувати трудовий колектив зі змішаним складом працівників – співвласників (пайщиків) та не власників (найманих працівників), підставою виникнення трудових відносин яких також є трудовий договір. Обидві категорії працівників докладають своєї праці в діяльність підприємства. Однак, обсяг прав щодо участі в управлінні підприємством у них різний», – стверджує О.О.Войтик [2, с.8]. З.Павлович та В.П'ятина вважають, що трудовим колективом підприємства, незалежно від форми власності, слід вважати всіх громадян, які безпосередньо здійснюють виробничу діяльність або надають послуги, зумовлені виробництвом, а також осіб, що здійснюють управлінську діяльність, якщо всі вони перебувають у трудових відносинах з даним підприємством [3, с.42].

Важко погодитися з такими висновками, коли зміст правового статусу працюючого власника змінюється залежно від того, чи він одноосібно здійснює управлінські функції, чи виконує їх у колегіальному органі, також від підстав залучення до праці та виду господарюючого суб'єкта, внаслідок чого змінюється правовий статус власника у трудовому праві, та ступеня входження працівників у відносини власності, що впливає на можливість його включення до складу трудового колективу. Раціональне зерно у з'ясуванні сутності цих питань і пошуку їх вирішення, як видається, полягає, насамперед, у правомірності використання у трудовому праві понять «власник», «трудовий колектив» для розкриття змісту трудових правовідносин взагалі та правовідносин із винагороди за працю зокрема. Адже, як вірно зазначає З.Я.Козак, правовий статус трудового колективу є не що інше, як «сукупність тієї чи іншої частини правових статусів інших суб'єктів права» [4, с.60]. Окрім того, трудові колективи не потребують спеціальної реєстрації, з фактом якої б пов'язувалось юридичне визнання за ними правосуб'єктності. Трудовий колектив є не індивідуалізованим суб'єктом, що не володіє правами юридичної особи і тому не здатний нести жодної відповідальності за свої дії. Проте, оскільки трудовий колектив об'єднує самостійних суб'єктів – найманих працівників, і якщо таке об'єднання відбувається не з волі останніх, а лише за фактом включення їх до штату працюючих на цьому підприємстві, визначення такої спільності суб'єктом права має некоректний вигляд. Це суперечить Конституції України, бо «ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян» (ст.36 Конституції). Адже влаштовуючись на роботу, працівник, незалежно від власної волі, включається до складу трудового колективу. А це не може бути підставою для обґрунтування правосуб'єктності останнього. Той факт, що працівник, виражаючи власну волю, укладає трудовий договір, ще не свідчить про його бажання вступити до складу трудового колективу. Окрім того, для такого суб'єкта практично немає місця у відносинах, пов'язаних із працею, оскільки всі їх функції здатні виконати профспілки.

Саме про працівників, як сторону колективно-трудових правовідносин, а не про трудовий колектив, говорять численні дослідники трудового права, зокрема, Ю.П.Орловський, А.Д.Зайкін, Р.З.Лівшиц, С.П.Маврін. Необхідно зазначити, що і російський законодавець вважає за доцільне участь саме працівників у договірному регулюванні трудових правовідносин. Тому Федеральним Законом «Про внесення змін і доповнень до Закону РФ «Про колективні договори та угоди» від 24 жовтня 1995 року термін «трудовий колектив» було замінено на «працівники організації».

Підсумовуючи все вищевикладене, вважаємо за необхідне визнати саме найманих працівників в якості суб'єктів організації заробітної плати. Для цього законодавцю потрібно внести відповідні зміни до частини 2 статті 5 Закону «Про оплату праці» та статті 3 Закону «Про колективні договори і угоди».

Список літератури:

1. Пилипенко П. До питання про правосуб'єктність трудових колективів // Предпринимательство, хозяйство и право. 1999. №11. 2. Войтик А.А. Правовые проблемы согласования интересов собственника и трудового коллектива в сфере управления трудом: Автореферат дисс. ... канд. юрид. наук. СПб, 1991. 3. Павлович З., П'ятина В. Правове регулювання діяльності трудових колективів при нових формах власності // Право України. 1995. №3. 4. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: Дис. . . канд. юрид. наук. К., 1999.

Надійшла до редколегії 03.07.2000

П.А. Кравченко, здобувач каф. правових основ підприємницької діяльності Ун-ту внутр. справ

Приватизація і реформування аграрного сектора економіки

Роздержавлення і приватизація землі, а також реформування державних і недержавних сільськогосподарських підприємств, частка майна (секцій) яких належить державі, за минулі дев'ять років здійснювалась на підставі Постанов Верховної Ради України від 18 грудня 1990 р. «Про земельну реформу» із змінами і доповненнями за станом на 1994 р. [1], «Про прискорення земельної реформи та приватизації землі» від 13 березня 1992 р. [2], Закону України від 30 січня 1992р. «Про форми власності на землю» [3], Земельного кодексу в редакції 1992 р. [4] та Декрету Кабінету Міністрів України від 26 грудня 1992 р. « Про приватизацію земельних ділянок» [5], але жоден з цих законодавчих актів не дав визначення процесів роздержавлення і приватизації землі. Приватизація, як спосіб роздержавлення майна і створення нових форм господарювання, визначений Законом України «Про приватизацію державного майна» від 19 лютого 1997 р., який мав першу редакцію від 4 березня 1992 р. та назву «Про приватизацію майна державних підприємств». Цей закон регулює правові, економічні та організаційні основи приватизації будь-якого державного майна, але дія цього закону не поширюється на об'єкти державного земельного і жилого фондів, об'єкти соціально-культурного призначення та інші об'єкти. Згідно з Декретом Кабінету Міністрів України «Про приватизацію земельних ділянок» від 26.12.1992 р. земельні ділянки надавались безоплатно у приватну власність громадянам України для ведення: селянського (фермерського) господарства; особистого підсобного господарства; будівництва і обслуговування жилого будинку і господарських споруд (присадибна ділянка); садівництва та дачного і гаражного будівництва для використання їх за цільовим призначенням (ст.1 Декрета, ст. 6 ЗК України) [6]. На нашу думку, приватизація земель – це законодавчо визначений порядок відчуження за плату і безоплатно земельних ділянок із земель державної власності у приватну власність громадян України і недержавних юридичних осіб, зареєстрованих в Україні.