

УДК 349.2

М.О. САВЕЛЬЄВА, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

КОЛЕКТИВНИЙ ІНТЕРЕС ЯК ОСНОВА РОЗМЕЖУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ І КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Ключові слова: колективний інтерес, індивідуальні і колективні трудові правовідносини

Враховуючи роботу над Проектом Трудового кодексу України, можна зазначити, що в переліку відносин, що ним регулюються, колективні відносини відсутні. А от серед книг проекту Кодексу, розташування яких є дещо непослідовним, оскільки врегулювання індивідуальних трудових відносин (книги перша – п'ята, восьма, дев'ята) переривається положеннями щодо колективних трудових відносин (книга шоста) і нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства (книга сьома), наявною є книга шоста, що має назву «Колективні трудові відносини» і включає три глави «Соціальний діалог», «Колективні переговори та укладання колективних договорів та угод», «Колективні трудові спори, конфлікти».

В основу дослідження покладено роботи таких науковців, як Н.Б. Болотіна, Л.Я. Гінцбург, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін та інших. «У сучасних умовах спостерігаються зміни у системі трудового права, з'являються нові правові інститути, а вже усталені наповнюються новим змістом, – зазначає Н.Б. Болотіна, – зокрема, прийняті протягом останнього десятиріччя закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про органі-

зації роботодавців» свідчать про формування колективного трудового права» [1, с.27]. Таким чином, з'являється новий елемент структури системи трудового права – колективне трудове право.

Звідси, метою статті є визначення можливості і доцільності виділення категорії колективний інтерес як основи розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Задля досягнення означеної мети необхідним вбачається: з'ясування поняття колективних трудових правовідносин і підстав їх виділення в окремий вид; з'ясування природи інтересу для визначення можливості виокремлення колективного інтересу як якісно нової і відмінної від інтересів індивідуальних суб'єктів права категорії; з'ясування доцільності інституалізації колективного трудового права.

Спочатку виділення «колективно-трудова відносин» за визначенням А.І. Цепіна обґрунтовувалося необхідністю включення в коло відносин, що регулюються трудовим правом і складають його предмет, «відносини між профспілковими органами і адміністрацією підприємств і установ». При чому вказівка тільки на суб'єктний склад, на думку науковця, не розкриває суті цих відносин. «Не вносить належної ясності у це питання і доповнення, що в даному випадку ми маємо справу з відносинами по представництву ФЗМК інтересів робітників та службовців в області виробництва, труда і побуту і культури... Вказані обставини, зокрема, спонукали до пошуків терміну, який би виражав сутність тієї частини відносин представництва фабзавміскомама інтересів робітників та службовців, яка відноситься до предмету трудового права. В таких пошуках і з'явився термін «колективно-трудова відносини», який не тільки виражає сутність вказаних відносин, але і підкреслює їх галузеву приналежність [2, с.80–81].

В СРСР одним з перших про колективно-трудова правовідносини заговорив професор

Л.Я. Гінцбург, який в монографії «Социалистическое трудовое правоотношение» 1977 року виділив п'ять груп відносин «тісно пов'язаних» з трудовими правовідносинами. Серед цих п'яти груп, першу, що охоплювала «відносини профспілок з господарськими організаціями, установами, підприємствами з різних питань виробництва, праці і побуту трудящих», науковець визначив як колективно-трудова відносини [3, с.159].

В подальшому співавтори колективної монографії «Советское трудовое право: вопросы теории» С.О. Иванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський дещо по-іншому трактували місце колективно-трудова правовідносин у предметі трудового права, зазначаючи, що трудові відносини включають індивідуальні і колективні трудові відносини. При цьому «правовою межею індивідуальних трудових відносин є рамки трудового договору. Індивідуальні трудові відносини – це відносини в межах трудового договору, відносини ж за межами договору – не є такими». Другу складову частину трудових відносин, як предмету трудового права, складають колективні трудові відносини. Саме їх дослідження науковці визначають «одним з пошукових напрямлень в науці радянського трудового права» [4, с.87, 102, 107]. Слід звернути увагу, що остання теза висувається авторами «в зв'язку з прийняттям нової Конституції (мається на увазі Конституція України 1978 року – прим. автора) і тією роллю, яка відведена в ній трудовому колективу» [4, с.107]

І, нарешті, А.Р. Мацюк провів ґрунтовне дослідження системи трудового права і, на його думку, в предметі трудового права можна виявити головну його структуру, яку утворюють індивідуальні і колективні трудові відносини. В свою чергу, за визначенням науковця, колективні трудові правовідносини також є певною системою відносин (цілим), оскільки включають окремі колективні трудові відносини як елементи (частини) [5, с.81]. Враховуючи сучасні тенденції

розвитку трудових відносин, до колективних трудових відносин прихильниками позиції визначення місця останніх в предмету трудового права віднесені не тільки визначені такими С.О. Ивановим, Р.З. Лівшицем та Ю.П. Орловським та іншими науковцями радянського трудового права: 1) відносини по участі працівників в управлінні; 2) відносини з приводу укладення колективного договору і встановленню умов праці в межах локального договірної регулювання; 3) відносини з приводу застосування умов праці і законодавства про працю; 4) відносини нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю¹ [4, с.110; 6, с.95]; а й 5) відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів найманих працівників у соціально-трудова відносинах; 6) відносини щодо утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у соціально-трудова відносинах; 7) щодо укладання і виконання колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; 8) щодо вирішення колективних трудових спорів [1, с.128, 587].

Колективні трудові відносини пов'язуються з реалізацією їх суб'єктами колективних трудових прав та інтересів. За оцінкою А.Р. Мацюка, «колективний характер цих відносин не тільки і не стільки у колективності їх суб'єктів, а у відображенні в них *колективних інтересів працюючих*». За визначенням науковця «в основі колективних трудових відносин лежить колективна робоча сила – носій *колективних трудових інтересів*

¹ Хоча автори до даного переліку додають відносини з організації соціалістичного змагання та відносини з приводу житлово-побутового та культурного обслуговування робітників та службовців, на теперішній час таке твердження втратили актуальність через відсутність змагання як такого і винесення питань житлово-побутового та культурного обслуговування за рамки трудового права.

(виділення мої – прим. автора) [5, с.174–175]. За визначенням А.І. Цепіна, в рамках колективних трудових відносин «у правовідносинах з адміністрацією ФЗМК діє для того, щоб реально і найкращим образом здійснювати трудові права кожного трудівника і всього трудового колективу... ФЗМК перш за все представляє *суспільні, колективні інтереси*, а через них, у сполученні з ними, індивідуальні інтереси кожного робітника і службовця». Колективні інтереси, на думку науковця, хоч і виходить з «інтересів всього суспільства, їм не суперечить, але і не зводиться тільки до нього, а має свої специфічні риси, які виражають місцеві умови і особливості праці в даному виробничому колективі як осередку суспільного виробництва» [2, с.82, 86].

Якщо припустити існування колективних інтересів, то їх відображення у праві повинно відбуватися шляхом закріплення колективних прав, щодо яких А.Р. Мацюк зазначає, що «вступаючи у трудові відносини, працівник стає власником як індивідуальних, так і *колективних трудових прав*, учасником колективних трудових відносин, опосередкованих колективним характером праці і *колективними трудовими інтересами* (виділення наші – прим. автора)» [5, с.174].

Отже, категорія колективного інтересу покладена в основу виділення правового статусу колективних суб'єктів трудового права, який характеризується наявністю колективних прав та інтересів, і, таким чином, на думку деяких науковців, якісно відрізняється від правового статусу індивідуальних суб'єктів. На нашу ж думку, при даному виділенні видів правових статусів суб'єктів трудового права помилковою є основа розмежування, а саме, виділення колективного інтересу. Обґрунтувати дану позицію вбачається можливим через визначення природи інтересів. Однак, одразу зазначимо, що в рамках даного дослідження не вбачаємо доцільним проводити окреме дослідження пи-

тання змісту та природи інтересу, тим паче, враховуючи дискусійність даного питання, розбіжності у трактуванні та відмінності позицій науковців, що є представниками різних наук. Тому ми зупинимось лише на тих положеннях, які, на наш погляд, є важливими для з'ясування ролі інтересу в трудовому праві в аспекті впливу на виділення такої складової структури системи останнього як колективне трудове право, що передбачає існування колективних прав, інтересів, суб'єктів з відмінними від індивідуальних правовими статусами.

Численні трактування поняття «інтерес» представниками різних суспільних наук можна об'єднати у три найбільш загальні концепції розуміння природи інтересів, а саме, визначення останнього як суб'єктивне, об'єктивне, або об'єктивно-суб'єктивне явище.

Представники першої концепції, так званої «психологічної», першопричиною інтересу визначають свідомість людини. А саме, інтерес характеризує психічний стан суб'єкта і відбивається у його свідомості, являючи собою цілеспрямованість суб'єкта, усвідомлену його суб'єктом потребу. Виникнення інтересів не пов'язується зі свідомістю людей, перші виникають незалежно від останньої і лише потім в ній відображаються. Як раз виникнення інтересів на основі об'єктивних потреб суб'єкта та обумовленість суспільними відносинами, що також є об'єктивним явищем, покладено в основу розуміння інтересів як явища об'єктивного представниками другої концепції

Вони вважають відбиття інтересів у свідомості суб'єктів не визначальним для з'ясування їх правової природи, визначаючи інтерес як явище, обумовлене об'єктивними матеріальними умовами життєдіяльності. По-перше, вважаємо, що в даній концепції «об'єктивність інтересу» дещо перевищена. Суб'єктивна сторона інтересу, стверджує В.П. Грибанов, обумовлена тією обстави-

ною, що всі фактори суспільного життя «неодмінно мають пройти через свідомість людей» [7, с.237]. Він є прихильником об'єднуючої для двох концепцій розуміння природи інтересів і, на наш погляд, найбільш обґрунтованої, третьої концепції, що передбачає, з одного боку, визнання об'єктивного характеру потреб, на яких ґрунтується інтерес, з іншого, неможливість існування інтересу без доусвідомлення суб'єктом своїх об'єктивних потреб. Справа в тому, що виникнення і зміст інтересу обумовлено об'єктивними потребами суб'єктів соціального життя. Те, що необхідно для функціонування і розвитку окремих індивідів, соціальних груп, держав і суспільства в цілому, становить предмет їхнього інтересу. І в цьому сенсі інтерес – це таке відношення до дійсності, яка спрямована на забезпечення будь-якого суб'єкта всім необхідним для його існування і розвитку. У той же час інтерес – це відображення в свідомості людей потреб як об'єктивних явищ, їх осмислення й усвідомлення. А процес усвідомлення виявляється у вибірковості та цілеспрямованій діяльності суб'єктів інтересу, що підкреслює його суб'єктивність [8, с.644].

Таким чином, виділення колективного інтересу як окремої дефініції є недостатньо обґрунтованим, оскільки унеможлиблюється осмислення, усвідомлення інтересу, яке можливе виключно особою, а не колективом. Хоча, прикладом, А.І. Цепін та А.В. Пятаков ведуть мову про «групову свідомість колективу», яка «відбиваючи визначені моральні цінності і правові вимоги, в тому чи іншому ступені впливає на особистість і сприяє перетворенню цих цінностей у внутрішні переконання, що обумовлюють поведінку кожної людини» [6, с.113]. Вважаємо визначення даного поняття безпідставним, оскільки свідомість – це вища, притаманна лише людині, форма відображення дійсності в діяльності та поведінці особи. В юридичному аспекті свідомість є визначальним чинником для

оцінки ставлення тієї або іншої особи до права і закону, суб'єктивної сторони злочинів та інших правопорушень. Розлади свідомості зумовлюють необхідність проведення експертизи судово-психіатричної для встановлення осудності чи неосудності, дієздатності чи недієздатності відповідальної особи [9, с.437]. Отже, свідомість не може бути ані груповою, ані вадою колективу.

Відсутність колективного інтересу означає відсутність колективних трудових прав, існування яких покладено в основу розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Таким чином, виокремлення колективного трудового права ставиться під сумнів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. (Вища освіта XXI століття).
2. Цепин А. И. О коллективно-трудовых правоотношениях / А. И. Цепин // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С. 80–86.
3. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение : монография / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 312 с.
4. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. Т. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.
5. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К. : Наук думка, 1984. – 280 с.
6. Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков ; отв. ред. Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1986. – 199 с.
7. Грибанов В. П. Интересы в гражданском праве // Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. – М. : Статут, 2000. – С. 233–244 (передрук: Советское государство и право. – 1967. – № 1. – С. 49–53).
8. Общая и прикладная политология : учеб. пособие / под общ. ред. В. И. Жукова,

Б. И. Краснова. – М. : МГСУ ; Изд-во «Союз», 1997. – 992 с.

9. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.:

Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл. 2003. – Т. 5: П-С. – 736 с.

Савельєва М. О. Колективний інтерес як основа розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин / М. О. Савельєва // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 440–444 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10cmoktp.pdf>

З'ясовано структуру системи трудового права та доцільності її змін у зв'язку з пропозицією інституалізації колективного трудового права на основі виділення колективних інтересів як основи розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Савельєва М.О. Коллективный интерес как основа размежевания индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений

Определена структура системы трудового права и целесообразность ее изменений в связи с предложением институализации коллективного трудового права на основе выделения коллективных интересов как основы размежевания индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Savel'eva M.O. Collective Interest as a Basis of Delimitation Individual and Collective Labor Legal Relationship

The structure of system of the labor right and expediency of its changes in connection with the offer insttutualization the collective labor right on the basis of allocation of collective interests as bases of delimitation individual and collective labor legal relationship is defined.