

Могілевський Л. В.,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
Харківського національного університету внутрішніх справ

АНАЛІЗ ІНСТИТУТІВ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Анотація. У статті на основі аналізу наукових поглядів учених і нормативно-правових актів розглянуто інститути колективного трудового права. Наголошено, що існування в системі трудового права окремих інститутів має дуже важливе як теоретичне, так і практичне значення. Доведено, що більшість інститутів колективного трудового права орієнтовано на забезпечення трудових прав і законних інтересів слабшої сторони трудових правовідносин – трудового колективу.

Ключові слова: трудовий колектив, інститут, трудове право, інститути трудового права, колективне трудове право.

Постановка проблеми. Трудовий колектив, беззаперечно, є основою діяльності будь-якого підприємства, адже від його злагодженої роботи залежить ефективність діяльності всієї організації. Колективне трудове право – найменування блоку правових норм галузі трудового права, що регулює взаємовідносини між трудовим колективом і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) підприємства, організації, установи. Ми погоджуємось із точкою зору О.А. Лукашової, відповідно до якої колективні права не можна розглядати як суму індивідуальних прав осіб, які входять у ту чи іншу спільноту або колектив. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями й інтересами колективного утворення [1, с. 141]. Отже, пише М.О. Савельєва, виділяється якісно відмінна від індивідуальних група прав, що має назву «колективні». Це розмежування відбувається за рахунок визначення нової за змістовим наповненням і властивостями категорії – колективне право, в основу існування якої покладено існування колективного інтересу [2, с. 851].

Характеристичні окремих аспектів колективного трудового права приділяли увагу такі вчені, як П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурлак, В.Я. Козак, М.О. Міщук, В.В. Жернаков, Л.П. Грузінов, В.Г. Короткін, О.М. Музичук, Ю.М. Шемчушенко, В.Д. Бабкіна, О.І. Процевський та інші. Проте, на нашу думку, недостатньо розкритим є питання інститутів колективного трудового права.

Саме тому **метою статті** є розгляд правових інститутів, що входять до складу колективного трудового права.

Виклад основного матеріалу дослідження. У юридичній літературі традиційно зазначається, що колективне трудове право включає такі правові інститути: соціальне партнерство; колективний договір; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок; правовий статус об'єднань роботодавців; вирішення трудових спорів [3]. Соціальне партнерство як інститут трудового права варто розглядати як сукупність правових норм, що регулюють колективно-правові відносини, направлені на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців у сфері використання найманої праці. Як відомо, соціальне партнерство може будуватися на підставі принципу біпатризму – зв'язків традиційних соціальних партнерів (профспілок, трудових колективів, з одного боку, та роботодавців – з іншого) – і трипатризму, де до названих суб'єктів приєднуються держава чи органи місцевого самоврядування. Відповідно, дослідниками виділяється два види партнерства: двостороннє і тристороннє

[4, с. 65]. В.А. Міхєєв характеризує соціальне партнерство як цивілізовану форму суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, що забезпечує узгодження й захист інтересів працівників, роботодавців (підприємців), органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом укладення договорів, угод і досягнення консенсусу, компромісу в найважливіших напрямках соціально-економічного й політичного розвитку [5, с. 23]. Ю.П. Дмитренко характеризує соціальне партнерство як добровільну, основану на незалежності та рівноправності сторін тісну взаємодію (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави, у ході розробки, прийняття, зміни й застосування соціально-трудових норм [6, с. 146].

Заслугує на увагу позиція М.О. Міщука, який, досліджуючи ознаки соціального партнерства в трудовому праві, зазначає, що, по-перше, метою соціального партнерства є досягнення консенсусу між сторонами, що покликано нівелювати будь-які розбіжності, які існували до цього; по-друге, іншою метою соціального партнерства є покращення умов і усунення порушень особистих чи колективних прав, свобод та інтересів сторін, тобто насамперед у цій взаємодії мають бути зацікавлені самі сторони, держава ж виконує регуляторну функцію та всіляко сприяє такому процесу; по-третє, керівні ідеї соціального партнерства поширюються на всі рівні соціального партнерства взаємодії, незалежно від сторін і мети такої взаємодії; по-четверте, соціальне партнерство не зможе бути ефективним без створення відповідної нормативної та допоміжної бази [7].

Отже, усі громадяни, котрі працюють на підприємстві, в установі чи організації, створюють її трудовий колектив, який повинен взаємодіяти з керівництвом цього підприємства (установи, організації). У цьому контексті особливого значення набуває інститут соціального партнерства, норми якого спрямовані на регулювання відносин між трудовими колективами та власниками (керівниками) підприємств (організацій), щодо врегулювання принципових умов застосування найманої праці.

З інститутом соціального партнерства тісно пов'язаний інститут колективного договору. П.Д. Пилипенко зазначає, що в трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів галузі права, який охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня, як централізованого, так і локального, за допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. Далі вчений указує, що правнича наука розглядає колективний договір, якщо він прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, як нормативно-правовий договір. Він є угодою найнижчого рівня колективно-договірного регулювання й повинен урахувувати та відповідати змісту генеральної, галузевих і регіональних угод [8, с. 132]. Норми, що утворюють інститут колективного договору, спрямовані на комплексне регулювання соціально-трудових і організаційно-управлінських відносин, а не якихось їхніх окремих елементів. В.В. Жернаков пише, колективний договір – це угода, укладена для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях, основаних на будь-яких формах власності, які

є юридичними особами та використовують найману працю, між власником, з одного боку, і трудовим колективом в особі профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво, з іншого боку, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних інтересів і нормативні положення, що встановлюють умови праці, оплати праці, режим робочого часу й часу відпочинку тощо, а також додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги та переваги для працівників [9, с. 23]. У свою чергу, Б.О. Архіпова стверджувала, що колективний договір – це угода, яка встановлює локальні підзаконні норми, що регулюють трудові відносини робітників і службовців з підприємством щодо умов і в порядку конкретизації чинного законодавства про працю, а також відносини між адміністрацією та профспілковою організацією підприємства (її органами) з питань праці, побуту, культури й участі в управлінні підприємством. Крім того, колективний договір передбачає юридичні зобов'язання адміністрації [10, с. 8, 9]. З.Н. Мнушко та Н.В. Чмихало стверджують, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регламентує виробничо-трудова й соціально-економічні відносини між власником або уповноваженим ним органом і працівниками на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності й господарювання, які використовують найману працю та володіють правами юридичної особи. На їхню думку, у колективний договір включаються основні положення з питань праці й заробітної плати, установлені для цього підприємства, установи, організації, положення у сфері робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та матеріального стимулювання, охорони праці. Ці положення не можуть суперечити чинному законодавству в тому плані, що закріплені ними соціальні гарантії й компенсації не можуть бути нижчими від передбаченого законодавством рівня [11, с. 70–72]. Важливість трудового договору, зазначає В.В. Молодован, полягає в такому: 1) конкретизує правові норми, установлені державою. Наприклад, у ньому може конкретизуватися тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; 2) установлює умови праці, якщо згідно із законодавством це зареховано до компетенції суб'єктів договірної регулювання. Сторони встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства; 3) у ньому може йтися про підвищення рівня пільг і гарантій, установленних законодавством. Так, за кошти роботодавця для працівників можуть додатково встановлюватися пільги й компенсації; 4) заповнює прогалини в трудовому праві [12].

Отже, підсумовуючи зазначене вище, вважаємо можливим стверджувати, що існування інституту колективного договору має важливе значення як для працівників, так і для роботодавця. Для працівника значення колективного договору полягає передусім у тому, що в ньому встановлюються додаткові гарантії їхніх трудових прав і законних інтересів, які доповнюють і розвивають ті гарантії, що встановлені державою в централізованому порядку. Щодо роботодавця, то колективний трудовий договір для нього має, на нашу думку, ще більше значення, а саме: він дає змогу оптимізувати документообіг на підприємстві; сприяє налагодженню конструктивних трудових відносин роботодавця з колективом; за його допомогою можливо оптимізувати виробничий процес і вирішувати питання підвищення продуктивності праці; трудовий договір має посилення на загальні правила, що поширюються на всіх співробітників (що є важливим для великих організацій, де керівник не має можливості контактувати з кожним окремо взятим працівником).

Наступним є інститут правового статусу трудових колективів. Як стверджує О.М. Музичук, установлення місця та особливостей діяльності будь-якого із суб'єктів правовідносин можливе за умови визначення їх правового статусу. Загалом категорія правового статусу є однією із центральних у теорії держави і права й усіх без винятку галузевих юридичних науках, що зумовлюється складністю та багатозначністю цього юридичного явища [13, с. 316]. Правовий статус – це сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації, комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів у соціальній системі, один із найважливіших параметрів соціальної стратифікації [14, с. 400]. Отже, норми зазначеного інституту покликані визначити правове становище (положення), тобто права, обов'язки й інші юридично значущі властивості трудового колективу як ключової ланки будь-якого підприємства, установи, організації.

У процесі здійснення своєї діяльності працівники мають право об'єднуватись у професійні спілки (профспілки), які є добровільними неприбутковими громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудова) діяльності (навчання) [15]. На думку О.І. Процевського, профспілки – це насамперед об'єднання, як правило, працюючих людей на підставі професійних інтересів, сутність яких зумовлює виробництво і які виникають під час дії трудових правовідносин [16, с. 13]. Правовий статус профспілок визначається Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. та іншими нормативно-правовими актами. Держава визнає профспілкові організації повноважними представниками колективних інтересів найманих працівників, захисниками їхніх трудових і соціально-економічних прав у відносинах із роботодавцями [17]. Отже, існування інституту професійних спілок має дуже важливе значення насамперед для робітників, адже він є важливою ланкою організаційно-правового механізму захисту найманими працівниками своїх трудових прав і законних інтересів.

Інститут правового статусу об'єднань роботодавців. Як і наймані працівники, роботодавці мають право на об'єднання. Об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їхні об'єднання [18]. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій і виходити з них, брати участь у їхній діяльності на умовах і в порядку, визначених їхніми статутами [18]. Заслуговує на увагу позиція О.А. Грианової, відповідно до якої основними завданнями організацій роботодавців є такі: ідентифікація, формулювання, представництво й захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників; участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях; координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами; сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків; координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів; поширення управлінських знань і досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг – інформаційних, консультативних, навчальних, юридичних, посередницьких – у справі врегулювання трудових конфліктів тощо; розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників; налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні [19, с. 179]. Правовий статус об'єднань роботодавців у всьому світі базується на положеннях

Конвенції МОП «Про свободу асоціації і захисту прав на організацію» № 87 (1948). Конвенція передбачає право працівників і роботодавців створювати організації і вступати до них. Вільна реалізація цього права залежить від трьох аспектів: відсутності будь-якої відмінності в законодавстві та практиці стосовно тих, хто має право на об'єднання; відсутності необхідності в попередньому дозволі на створення організації; свободі вибору організацій для вступу до них [20, с. 96].

Останній інститут трудового права, на який ми хотіли б звернути увагу, – це інститут трудових спорів. Його зміст становить сукупність норм права, що визначають юридичний порядок розв'язання конфліктних ситуацій, неврегульованих розбіжностей, які можуть виникати з приводу умов і порядку використання найманої праці, як між окремим працівником і роботодавцем, так і між останнім і трудовим колективом загалом. О.О. Кондратьєв указує, що трудовий спір – це такі, що надійшли на розгляд відповідних компетентних органів, неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудових та інших тісно пов'язаних із ними правовідносин із приводу застосування умов праці, установлених законом або іншими нормативними актами, чи з приводу встановлення нових (зміни наявних) умов праці працівників і службовців, не закріплених у нормативних актах і вирішуваних у встановленому законом порядку [21, с. 15]. У свою чергу, на думку М.П. Стадника, колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, які виникають між трудовим колективом найманих працівників підприємств, установ, організацій, їхніх структурних підрозділів і роботодавцем із питань встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці й виробничого побуту, укладання, зміни, виконання колективного договору, різного тлумачення законодавства та інших нормативних актів [22, с. 3].

Висновки. Отже, підсумовуючи, можемо з упевненістю стверджувати, що існування в системі трудового права окремих інститутів має дуже важливе як теоретичне, так і практичне значення. Об'єднання спорідненого нормативного матеріального трудового права в окремі інститути, по-перше, полегшує вивчення сутнісного змісту, регулятивних властивостей і характеру зв'язків груп норм права, по-друге, забезпечує більш ефективну реалізацію нормами права своїх регулятивних і охоронних функцій. Аналіз системи трудового права свідчить про те, що більшість інститутів трудового права хоча й орієнтовано на забезпечення трудових прав і законних інтересів слабшої сторони трудових правовідносин – трудового колективу, утім загалом мають на меті підтримку балансу взаємних прав і обов'язків працівників і роботодавців.

Література:

1. Права человека : [учебник] / отв. ред. Е.А. Лукашева. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 573 с.
2. Савельєва М.О. Щодо виокремлення колективного трудового права як складової системи трудового права / М.О. Савельєва // Форум права. – 2013. – № 1. – С. 849–856.
3. Трудове право України : [підручник] / ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000, 2001. – 564 с.
4. Чуча С.Ю. Государство как сторона социального партнёрства в России / С.Ю. Чуча // Трудовое право. – 2002. – № 12. – С. 61–69.
5. Михеев В.А. Основы социального партнёрства: теория и политика : [учебник для вузов] / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001.
6. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінкомінтер, 2009. – 624 с.
7. Мішук М.О. Щодо ознак соціального партнерства в трудовому праві / М.О. Мішук // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2014. – № 10-1. – Т. 2. – С. 17–20.

8. Трудове право України : [навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищих навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, В.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
9. Трудове право в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / под ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2000. – 624 с.
10. Архипова Б.А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Б.А. Архипова ; МГУ. – М., 1971. – 18 с.
11. Грузінова Л.П. Трудове право України : [курс лекцій] / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – 2003. – 128 с.
12. Молдован В.В. Правознавство : [навчальний посібник] / В.В. Молдован, Л.І. Чулінда. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 184 с.
13. Музичук О.М. Уточнення сутності категорії «правовий статус» суб'єкта адміністративно-правових відносин та його елементного складу / О.М. Музичук // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 316–321.
14. Політичний енциклопедичний словник : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів] / за ред. Ю.М. Шемчушенка, В.Д. Бабкіна. – К. : Генеза, 1997. – 642 с.
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
16. Процевський О.І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел / О.І. Процевський // Право України. – 1996. – № 7. – С. 13–20.
17. Кодекс законів про працю України : [науково-практичний коментар]. – Х. : Консум, 2003. – 832 с.
18. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
19. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
20. Серєда О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.Г. Серєда. – Х., 2004. – 210 с.
21. Кондратьєв А.А. Гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.А. Кондратьєв. – М., 1985. – 25 с.
22. Стадник М.П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.П. Стадник. – К. : Ін-т держ. та права ім. В.М. Корецького, 1998. – 16 с.

Могилевский Л. В. Анализ институтов коллективного трудового права

Аннотация. В статье на основе анализа научных взглядов ученых и нормативно-правовых актов рассмотрены институты коллективного трудового права. Отмечено, что существование в системе трудового права отдельных институтов имеет очень большое как теоретическое, так и практическое значение. Доказано, что большинство институтов коллективного трудового права ориентировано на обеспечение трудовых прав и законных интересов слабой стороны трудовых правоотношений – трудового коллектива.

Ключевые слова: трудовой коллектив, институт, трудовое право, институты трудового права, коллективное трудовое право.

Mohilevskiy L. The analysis of institutions of collective labor law

Summary. The article, based on an analysis of scientific views of scientists and regulatory acts considered institutions of collective labor law. Emphasized that the existence of a system of employment law individual institutions is very important, both theoretical and practical importance. It is proved that the majority of institutions of collective labor law is aimed at ensuring labor rights and legal interests of the weaker aspects of the employment relationship – the workforce.

Key words: labor group, college, employment law, labor law institutions, collective labor law.