

## РОЗДІЛ VI. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

### ПРАВОВА ПРИРОДА УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ЛОКАЛЬНОМУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Сьомич М.І., к.н. з держ. управл., доцент

*Полтавської державної аграрної академії*

У статті розкрито сутність колективно-договірного регулювання правової природи участі працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні праці. Визначено, що саме право працівників на участь в управлінні підприємством є підставою для встановлення повноважень працівників та їх представників у нормативно-правовому регулюванні праці. Встановлено, що недоліки діючого стану регулювання колективних переговорів полягають у тому, що вони передбачені тільки для укладання чи зміни колективного договору, але не для вирішення колективних спорів. Крім того, зазначено, що нормативні акти, як правило, не встановлюють конкретної процедури, а визначають тільки загальні принципи на основі яких відбувається процес колективних переговорів. Звернуто увагу на участь працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні трудових відносин, яка зумовлена необхідністю забезпечення і найбільш повному врахуванню інтересів працівників в сфері праці, попередженню трудових конфліктів на підприємствах, що сприяє збереженню стабільності в суспільстві. Запропоновано організаційно-правові форми реалізації працівниками своїх повноважень на участь у локальному нормативно-правовому регулюванні трудових відносин.

*Ключові слова: трудове право, нормативно-правове регулювання, правові форми, управління підприємством, трудовий колектив, колективний договір, працівники, роботодавці, трудові конфлікти.*

Семич Н.И. ПРАВОВАЯ ПРИРОДА УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В ЛОКАЛЬНОМ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА / Полтавская государственная аграрная академия, Украина  
В статье раскрыта сущность коллективно-договорного регулирования правовой природы участия работников в локальном нормативно-правовом регулировании труда. Определено, что именно право работников на участие в управлении предприятием является основанием для установления полномочий работников и их представителей в отрасли нормативно-правового регулирования труда. Установлено, что недостатки действующего состояния регулирования коллективных переговоров заключаются в том, что они предусмотрены только для заключения или изменения коллективного договора, но не для разрешения коллективных споров. Кроме того, указано, что нормативные акты, как правило, не устанавливают конкретной процедуры, а определяют только общие принципы, на основе которых происходит процесс коллективных переговоров. Обращено внимание на участие работников в локальном нормативно-правовом регулировании трудовых отношений, которое обусловлено необходимостью обеспечения и наиболее полному учету интересов работников в сфере труда, предупреждению трудовых конфликтов на предприятиях, что способствует сохранению стабильности в обществе. Предложены организационно-правовые формы реализации работниками своих полномочий на участие в локальном нормативно-правовом регулировании трудовых отношений.

*Ключевые слова: трудовое право, правовое регулирование, правовые формы, управление предприятием, трудовой коллектив, коллективный договор, работники, работодатели, трудовые конфликты.*

Semich N.I. THE LEGAL NATURE OF EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE LOCAL LEGAL REGULATION OF LABOR / Poltava state agrarian academy, Ukraine

Determined that it is the right of workers to participate in enterprise management is the basis for authorizing employees and their representatives in the legal regulation of labor. It was established that the disadvantages of the state regulation of collective bargaining lies in the fact that they are provided only for the conclusion or amendment of a collective agreement, but not for the settlement of collective disputes. Also noted that regulations usually do not establish specific procedures, and determine only the general principles on which the process of collective bargaining. Attention is paid to the participation of employees in the local normative legal regulation of labor relations, which is caused by the need to ensure full consideration and best interests of employees in the workplace, prevention of labor disputes in enterprises, which contributes to maintaining stability in society. The organizational and legal forms of implementing of its authority by employees on participation in local normative legal regulation of labor relations are proposed.

Legally regulated forms of ownership led to various forms of collective labor, which differ in the nature of relations between workers and owners of capital goods, and the degree of employee participation in enterprise management. In this regard, a significant number of office labor groups were regarded as a violation of the owner of means of production and the principles of civil law. Labour legislation has tended to a significant

reduction in the powers of the staff to ensure the principles of industrial democracy. Worker participation in local normative legal regulation of labor relations due to the need to ensure the fullest and take account of the interests of workers in the workplace, prevention of labor disputes in enterprises, which contributes to maintaining stability in society.

The right to be represented in terms of local legal regulation of labor is another element of a comprehensive law in question. Its meaning is that each employee may be able through representative bodies (representative) or trade union organization realize its interest in regulating in the enterprise.

The novelty of the proposed approach is to transfer to the local level of the issue resolving and installing all the powers of the participation of employees in enterprise management. The above authors excluded under market conditions the need for the law on the rights of employees on participation in the process of publishing an employer of local regulations, recognizing them only the right to collective contract labor regulation. Since the relations connected with the management of the enterprise and with participation in it of workers find their expression in relationships governed by labor law, we consider it justified fixing mentioned rights in the draft of the Labour Code of Ukraine on the list of basic (statutory) rights of workers.

*Key words: labor law, regulation, legal forms, enterprise management, labor collective, collective agreement, workers, employers, labour conflicts.*

Ефективність виробничої діяльності підприємств і організацій залежить від праці людей як джерела задоволення матеріальних і духовних потреб. Виходячи із закономірностей трудової діяльності людей, повинні визначатися і сфери правового втручання в організацію праці та вибір форм її правового регулювання.

Аналіз нормативно-правового регулювання характеру трудових відносин між роботодавцем та найманими працівниками дозволяє обґрунтувати правову природу участі останніх в управлінні підприємством та соціальну роль держави.

Питання обґрунтування участі працівників в локальному нормативно-правовому регулюванні праці викликають зацікавленість як у правознавців, так і інших дослідників цієї тематики.

Актуальність теми визначається необхідністю об'єктивного дослідження існуючих правових теорій регулювання трудових відносин та їх реалізації в Україні, зокрема, шляхом використання організаційно-правових форм реалізації працівниками своїх повноважень на участь в локальному нормативно-правовому регулюванні трудових відносин.

Метою дослідження є вивчення змісту правових теорій регулювання трудових відносин, визначення їх обумовленості і наступності через обґрунтування організаційно-правових форм реалізації працівниками своїх повноважень на участь в локальному нормативно-правовому регулюванні трудових відносин.

Завданнями цього дослідження є виділення організаційно-правових форм, які пропонується розглядати в складі основних форм участі працівників в управлінні підприємством, що сприятиме забезпеченню і найбільш повному врахуванню їх інтересів у сфері праці, попередженню трудових конфліктів на підприємствах, сприятиме збереженню стабільності в суспільстві.

Розкриваючи сутність колективно-договірного регулювання праці, доцільно акцентувати увагу на його вагомому елементі – правовій природі участі працівників в локальному нормативно-правовому регулюванні праці.

Аналіз напрацювань науковців із зазначеної проблематики дозволяє зробити висновок, що повноваження працівників у сфері локального нормативно-правового регулюванні праці пов'язувалися деякими вченими радянського періоду історії з участю в управлінні підприємством [5, 7, 9]. Вони забезпечувалися правом на участь в управлінні підприємством, яке будувалося на принципах самоврядування трудового колективу і підтримувалося концепцією загальнонародної власності, згідно з якими працівники розглядалися як господарі виробництва. Повноваження, пов'язані з управлінням підприємством, надавали трудовим колективам досить широкі права у вирішенні питань праці і соціального розвитку, а також розподілі прибутку.

Досліджуючи зміст права трудящих на участь в управлінні підприємством, О. Курінний, Г. Лях [8], О. Цепін [12], відмічали його комплексний характер, обумовлений наявністю в змісті багатьох численних повноважень. В залежності від соціально-економічних і політичних умов розвитку суспільства право набувало якісно нового змісту. Корінні зміни, обумовлені переходом до ринкових відносин, не могли не вплинути на структуру права працівників на

участь в управлінні підприємством. Визнання державою приватної власності на засоби виробництва, поява в ринкових умовах господарювання юридичних осіб різних організаційно-правових форм розвінчали теорію самоврядування трудового колективу і обумовили нові підходи до обґрунтування участі працівників в управлінні підприємством.

Законодавчо врегульовані форми власності обумовили різні форми застосування колективної праці, які відрізняються характером зв'язків між працівниками і власником засобів виробництва, а також ступенем участі працівників в управлінні підприємством. В зв'язку з цим, значна кількість повноважень трудових колективів стали розглядатися як порушення прав власника засобів виробництва і принципів цивільного законодавства. В трудовому законодавстві намітилася тенденція до суттєвого зниження обсягів повноважень трудового колективу, що забезпечують принципи виробничої демократії.

Останнім часом питання щодо обсягу і характеру повноважень працівників, пов'язаних з управлінням підприємством, стали досить дискусійними. Деякі автори виступають за його радикальний перегляд.

Враховуючи вищезазначене, принцип участі працівників в управлінні підприємством трансформується в принцип участі працівників шляхом укладення колективних договорів і угод у встановленні і регулюванні умов праці та її оплати [6]. Аналогічної точки зору притримується і Є. Хохлов [11].

Новизна запропонованого підходу полягає в перенесенні на локальний рівень вирішення питання про встановлення всіх повноважень, пов'язаних з участю працівників в управлінні підприємством. Вищезазначені автори виключають в умовах ринкових відносин необхідність законодавчого закріплення права на участь працівників у процедурі видання роботодавцем локальних нормативних актів, визнаючи за ними лише право на колективно-договірне регулювання праці.

Із такою позицією важко погодитися, оскільки вона направлена на згортання демократичних принципів управління працею на підприємстві. Забезпечення працівникам можливості брати участь в управлінні працею є вагомою характеристикою, а тому повинне розглядатися як важливий елемент політичної стабільності в сучасному ринковому суспільстві. В свою чергу відмова від законодавчого закріплення основних повноважень працівників, пов'язаних з їх участю в управлінні працею, може потягнути за собою спрямованість правового регулювання в бік інтересів роботодавця.

Саме тому, визнаючи важливість збереження демократичних принципів управління працею на підприємстві, законодавець поряд з правом працівників на укладення колективного договору закріпив в проекті Трудового кодексу України повноваження представницьких органів працівників, що забезпечують їх участь у прийнятті нормативно-правових актів у сфері праці [4]. Походження передбачених законопроектом повноважень можливо обґрунтувати за допомогою аналізу правої природи участі працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні праці.

На думку деяких вчених, для працівників участь в управлінні не входить до кола їхніх трудових обов'язків. Так, Ю. Тихомиров характеризує управління як професійне начало, а участь працівників в управлінні – як громадське начало в управлінні [10].

В. Швайковська зазначає, що реальна участь працівників в управлінні підприємством забезпечується нормативним закріпленням ряду повноважень, наданих як безпосередньо працівникам, так і їх представницьким органам. Повноваження в складі права тісно взаємопов'язані і взаємозалежні. У цьому проявляється їх комплексний характер [13]. Аналіз зазначених повноважень дозволяє стверджувати, що їх правовою підставою є суб'єктивне право кожного працівника на участь в управлінні підприємством. Однак у проекті Трудового кодексу України таке право не знайшло свого безпосереднього закріплення [4]. На відміну від нашого законодавця, російський – у Трудовому кодексі РФ, навпаки, закріпив главу 8 з назвою „Участь працівників в управлінні організацією” [3].

Оскільки відносини, пов'язані з управлінням підприємством, а також з участю в ньому працівників, знаходять свій прояв і у відносинах, що регулюються трудовим правом, вважаємо

цілком виправданим закріплення вказаного права в проекті Трудового кодексу України в переліку основних (статутних) прав працівників.

Право бути представленим у питаннях локального нормативно-правового регулювання праці є ще одним елементом комплексного права, що розглядається. Зміст його полягає в тому, що кожен працівник може мати можливість через представницький орган (представника) чи профспілкову організацію реалізувати свій інтерес в регулюванні праці на підприємстві.

Таким чином, саме право працівників на участь в управлінні підприємством є підставою для встановлення повноважень працівників та їхніх представників у галузі нормативно-правового регулювання праці.

Участь у локальному регулюванні праці реалізується в колективних трудових правовідносинах. Залежно від змісту правових зв'язків участь працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні праці проявляється в наступних правових формах:

- врахування роботодавцем думки представницьких органів (представників) працівників з питань прийняття локальних нормативно-правових актів в сфері праці;
- участь в розробці і прийнятті колективного договору.

Зазначені форми є не новими, а, навпаки, такими, що історично склалися і перевірялися практикою не одне десятиріччя. Практика свідчить, що законом не повинна виключатися можливість застосування і інших форм участі працівників в локальному нормативно-правовому регулюванні праці, які можуть встановлюватися колективним договором за угодою сторін.

За характером організації правових зв'язків в процесі реалізації працівниками своїх повноважень на участь в локальному нормативно-правовому регулюванні доцільно виділити дві організаційно-правові форми: безпосередня (пряма) участь і представницька (опосередкована). Форма безпосередньої участі передбачає активну участь в локальному нормативно-правовому регулюванні, коли працівник самостійно висловлює свою волю та свій інтерес через загальні збори чи конференцію працівників. Така форма передбачена процедурою прийняття колективного договору на підприємстві і передбачає безпосередню участь працівника в обговоренні проекту колективного договору. Формою опосередкованої участі в регулюванні праці є здійснення працівниками своїх повноважень через представницькі органи чи профспілкові організації. Зазначені форми необхідно розглядати в складі основних форм участі працівників в управлінні підприємством.

Участь працівників в локальному нормативно-правовому регулюванні трудових відносин зумовлена необхідністю забезпечення і найбільш повного врахування інтересів працівників в сфері праці, попередження трудових конфліктів на підприємствах, що сприяє збереженню стабільності в суспільстві.

Як негативний фактор слід відзначити, що в ринкових умовах у сфері (недержавної) приватної форми власності поширена така практика, коли власники дуже обережно, методами побічного впливу на працівників перешкоджають створенню (діяльності) профспілкової організації і укладенню колективного договору. Не враховуючи соціально-політичну та соціально-економічну оцінку таких вчинків, слід звернути увагу на протизаконність такої поведінки власників, коли вони намагаються побічно ухилитися від ведення переговорів і укладення колективного договору. Але, вже при затвердженні статуту, а пізніше при його зміні, власник зобов'язаний визначити, орган, який є представником інтересів трудового колективу. Отже, він не може зняти з себе відповідальність за ухилення від участі у колективних переговорах і укладенні колективного договору, посилаючись лише на відсутність уповноваженого трудовим колективом органу, з яким слід вести колективні переговори і укладати колективний договір.

Недоліки діючого стану регулювання колективних переговорів полягають у тому, що вони передбачені тільки для укладання чи зміни колективного договору, але не для вирішення колективних спорів. Крім того нормативні акти як правило не встановлюють конкретної процедури, а визначають тільки загальні принципи на основі яких відбувається процес колективних переговорів.

Всі дії сторін при переговорах так чи інакше спрямовані на укладання колективного договору – основного локального акту, що врегульовує цілий комплекс відносин (трудовах, соціально-

економічних та професіональних), що виникають між роботодавцями та робітниками. У ньому можуть бути визначені й інші аспекти взаємовідносин між адміністрацією та представниками робітників. Умови колективних договорів, угод, що укладені згідно з законодавством, є обов'язковими для підприємств на які вони розповсюджуються.

Умови колективних договорів та угод, що погіршують порівняно з законодавством стан робітників, недійсні. В той самий час забороняється включати і до індивідуальних трудових договорів (контрактів) умови, що погіршують стан робітників порівняно з законодавством, колективними договорами та угодами [2].

Своєрідність колективного договору як правової форми встановлення умов праці полягає в тому, що він комплексно регулює найрізноманітніші питання, які стосуються різних сторін трудових відносин. Порядок прийняття колективного договору є самим демократичним порівняно з порядком прийняття інших локальних нормативних актів. Працівники можуть брати участь у процедурі прийняття колективного договору безпосередньо, в той час, як інші джерела локального нормативно-правового регулювання праці ставлять працівника у становище пасивного учасника.

На основі аналізу правового статусу сучасного колективного договору пропонується визначення його поняття, а саме: колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, спрямованих на врегулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю.

За результатами проведених досліджень доцільно зробити висновок, що:

- запропоновані організаційно-правові форми прямої і опосередкованої участі можуть використовуватися у складі основних форм участі працівників в управлінні підприємством;
- нормативним актом, який закріплює локальні норми для всіх працівників та роботодавців, виступає колективний договір, який є результатом досягнення компромісу і згоди між сторонами на основі взаємних поступок щодо питань врегулювання їхніх інтересів.

Невід'ємною складовою процесу регулювання трудових відносин у колективі є вирішення трудових спорів і конфліктів, обґрунтування теоретико-методичних і практичних аспектів регулювання яких є метою подальших наукових досліджень автора.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – 141 с.
2. Про колективні договори і угоди: Закони України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Статут. – 2012. – 280 с.
4. Проект Трудового кодексу України, внесений народними депутатами України Стояном О.М. та Сухим Я.М. тематичні напрямки. (із змінами та доповненнями в редакції станом на 21.11.2013 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.Liga.net>
5. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование / Л.И. Антонова. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1985. – 152 с.
6. Коробченко В.В. Трудовые правоотношения: теоретические проблемы и современные научные подходы / В.В. Коробченко // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2002. – № 1. – С. 223-229.
7. Лях Г.И. Участие трудящихся в управлении предприятием / Г.И. Лях // Советское государство и право. – М.: Наука. – 1982. – № 8. – С. 40-41.

8. Лях Г. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством / Г. Лях, О. Куренной. – М. : Наука. – 1983. – 196 с.
9. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право / В.И. Савич. – Томск : Изд-во Томского университета, 1986. – 224 с.
10. Тихомиров Ю.А. Управление делами общества : (Субъекты и объекты управления в социалистическом обществе) / Ю.А. Тихомиров. – М. : Мысль – 1984. – 13 с.
11. Курс российского трудового права : Часть общая : в 3 т. – Т. 1 / Гребенщиков А.В., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.; под общ. ред. : Маврин С.П., Пашков А.С., Хохлов Е.Б. – С.-Пб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. – 573 с.
12. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих / Цепин А.И.; отв. ред. : Пятаков А.В. – М. : Наука, 1980. – 278 с.
13. Швайковская В.Н. Правовая природа участия работников в локальном нормативно-правовом регулировании труда / В.Н. Швайковская // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – №8. – С. 116-118.