

Секція 13
ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

УДК 349.22(477)

Г. І. Чакішева,
д-р юрид. наук, доцент, завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення ОНЮА

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗА ПРОЕКТОМ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Перехід України до ринкової економіки, демократизація суспільства, відмова від адміністративно-командної системи, визнання загальнолюдських цінностей обумовили глибокі зміни в трудових відносинах, які потребують відповідного правового регулювання. В умовах ринкової трансформації економіки суспільні відносини у сфері праці наповнюються новим змістом, змінюється їхній характер за рахунок посилення колективних засад. З розвитком сфери договірної регулювання формуються нові соціальні зв'язки між працівниками і роботодавцями (їхніми представниками) у процесі трудової діяльності не лише в межах підприємства (установи, організації), а й на інших рівнях — регіон, галузь, держава. Розширюється коло суб'єктів цих відносин, у зв'язку з чим виникає необхідність чіткого визначення їх правового статусу.

Перед наукою трудового права постає важливе завдання створення відповідного юридичного механізму регулювання нової системи трудових відносин, яка формується на засадах соціального партнерства: чіткого визначення предмету трудового права, сфери його дії, методу, принципів правового регулювання, системи галузі. Зазначені питання набувають особливої актуальності і значущості в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Метою даної статті є розробка теоретичних питань про поняття, види, сторони та суб'єкти колективних трудових правовідносин і внесення конкретних пропозицій з означених питань до проекту Трудового кодексу України, прийнятому у першому читанні Верховною Радою України у грудні 2003 р. [1].

Термін «колективні трудові відносини» вперше застосовується у проекті Трудового кодексу України. У Книзі шостій «Колективні трудові відносини», яка містить 21 статтю, визначаються поняття колективних трудових відносин, їхні сторони, представники інтересів працівників на різних рівнях, форми без-

посереднього здійснення працівниками своїх прав у колективних трудових відносинах, а також такі форми співробітництва працівників і роботодавців як взаємні консультації сторін колективних трудових відносин та надання інформації, колективні переговори та укладення колективного договору, угоди. Передбачаються гарантії діяльності представників працівників та гарантії права на працю представників працівників. Вперше включено норми про захист прав сторін колективних трудових відносин.

Потрібно відзначити, що назва і зміст книги 6 проекту Кодексу свідчать про намагання законодавця врахувати міжнародні трудові стандарти, передусім норми конвенцій і рекомендацій МОП, а також досвід правового регулювання трудових відносин у постсоціалістичних країнах та країнах із розвинутою ринковою економікою, сучасні дослідження вітчизняних науковців. Хоча термін «колективні трудові відносини» не застосовується в актах МОП, проте існування цих відносин давно визнається цією організацією (один з розділів Міжнародного кодексу праці — розділ V — носить назву «Колективні трудові відносини» [2]) і пов'язується з укладенням колективних договорів, проведенням колективних переговорів, добровільним примиренням й арбітражем з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів, співробітництвом між роботодавцями та працівниками на рівні підприємств, в галузевому і національному масштабах, створенням і діяльністю організацій працівників і роботодавців, захистом прав представників працівників тощо. Сучасний погляд МОП на трудові відносини полягає у розумінні цих відносин як таких, що витікають з двох договорів — трудового договору і колективного договору.

На Заході є загально визнаним, що трудове правовідношення являє собою органічну єдність трьох типів юридичних відносин: індивідуального, колективного й організаційного. Прийнято вважати, що колективні трудові правовідносини виникають у зв'язку з діяльністю професілок на ринку праці та на виробництві. Серед відносин професілок з роботодавцями (їхніми організаціями) виділяються відносини щодо укладення від імені працівників колективних договорів з роботодавцями. Сторонами колективних трудових відносин із встановлення умов праці, розгляду колективних трудових спорів визнаються професілки або інші організації працівників, наприклад, органи трудового колективу, та роботодавці (їх організації). Про колективні трудові відносини пишуть вчені Франції, Великобританії, Бельгії та інших країн. У деяких країнах діють спеціальні закони (наприклад, Закон Португалії про регулювання колективних трудових відносин 1979 р.).

Докорінні зміни у правовому регулюванні трудових відносин відбуваються у постсоціалістичних країнах. В 1992 р. в Угорщині був прийнятий новий Трудовий кодекс, а Польща першою із постсоціалістичних країн сформувала колективне трудове право західного типу, створивши модельні акти для інших країн Центральної і Східної Європи. Новий Трудовий кодекс Угорщини містить п'ять частин: «Загальні положення»; «Колективні трудові відносини»; «Індивідуальні трудові відносини»; «Прикінцеві і перехідні положення».

У більшості країн СНД протягом останнього десятиріччя минулого сто-

ліття проведено кодифікацію трудового законодавства. Прийняті нові трудові кодекси, в яких реалізовано ідею колективних трудових відносин. Так, Трудовий кодекс Республіки Білорусь (1999) складається з шести розділів: «Загальні положення»; «Загальні правила регулювання індивідуальних трудових і пов'язаних з ними відносин»; «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників»; «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин»; «Відповідальність працівників і наймачів. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю»; «Прикінцеві положення». Четвертий розділ «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» містить нормативні положення про соціальне партнерство, колективні переговори, колективні договори і угоди, порядок вирішення колективних трудових спорів, тобто положення щодо діяльності профспілок і об'єднань наймачів, ведення колективних переговорів, укладення, зміни та припинення колективних договорів (угод), взаємодії між працівниками (їхніми представниками) і наймачами на рівні підприємств, вирішення колективних трудових спорів, проведення страйків.

Трудовий кодекс Киргизької Республіки (1997), який за своїм змістом наближений до «кодексів — енциклопедій», складається з преамбули і трьох розділів: «Загальна частина», «Особлива частина», «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників». Перший розділ поєднує такі глави: Загальні положення; Колективні трудові відносини у сфері праці: а) професійні спілки; б) об'єднання наймачів; Представництво працівників і роботодавців; Трудовий колектив; Колективний договір; Колективна угода; Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У главі II «Колективні трудові відносини» закріплюється право працівників і наймачів на об'єднання та визначається правовий статус профспілок і об'єднань наймачів.

У вітчизняній науці трудового права значний внесок у розвиток ідеї колективних трудових відносин зробив А. Р. Мацюк [3], який подав глибоке обґрунтування поділу трудових правовідносин на індивідуальні й колективні, визначив поняття і систему останніх, їх місце у предметі трудового права, суб'єкти, класифікацію. Концепція колективних трудових відносин з урахуванням нових соціально-економічних чинників, таких як: формування системи соціального партнерства у сфері праці, розширення договірного регулювання трудових відносин, піднесення ролі профспілок і зміна їхнього статусу, поява нових колективних суб'єктів трудового права (організацій роботодавців, органів соціального партнерства та ін.), необхідність створення ефективного юридичного механізму забезпечення трудових прав працівників, дістала додатковий розвиток і обґрунтування у монографії автора даної статті та докторській дисертації [4]. Враховуючи всесвітню увагу до проблеми забезпечення прав людини, автор доводить важливість концепції колективних трудових відносин у зв'язку з необхідністю належного забезпечення не тільки індивідуальних, а й колективних трудових прав і інтересів, більшість з яких належить до основних прав людини, а саме права працівників і роботодавців на свободу об'єднання, що включає право створювати організації та вступати до них для захисту своїх

економічних і соціальних інтересів у сфері праці, права працівників на участь в управлінні підприємством (установою, організацією), права на колективні переговори, права на укладення колективних договорів і угод, права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк та ін.

Таким чином, включення окремої книги «Колективні трудові відносини» до проекту кодексу слід визнати своєчасним і досить прогресивним кроком у розвитку національного трудового законодавства. Однак щодо змісту Книги 6, а також деяких інших норм проекту, які стосуються питання колективних трудових відносин, вважаємо за необхідне висловити низку зауважень і пропозицій.

Передусім непослідовною і суперечливою є позиція розробників проекту щодо визначення кола суспільних відносин, які регулюються Кодексом. У частині 2 ст. 1 проекту передбачено, що Кодекс регулює трудові і тісно пов'язані з ними відносини з питань: організації та управління працею; працевлаштування; забезпечення договірного регулювання умов праці; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; матеріальної відповідальності роботодавців і працівників; державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів. Якщо в цій статті не згадуються колективні трудові відносини, то виникає питання: чи регулюються дані відносини Кодексом? Негативної відповіді не може бути, адже, як вже зазначалося, проект містить окрему книгу 6 з відповідною назвою.

У ст. 5 «Поняття та зміст трудових відносин» проекту Кодексу визначається поняття трудових відносин як відносин між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про таку роботу. На нашу думку, таке визначення з теоретичної та прикладної точок зору є невдалим з двох причин: по-перше, не дає змоги відрізнити трудові відносини, які є предметом трудового права, від інших відносин, пов'язаних з працею, які є предметом цивільного права, та виникають внаслідок укладення цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею; по-друге, у даній статті фактично визначається поняття індивідуальних трудових відносин і це потрібно відзначити у Кодексі, оскільки існує суперечність із назвою і змістом книги 6, в якій також йдеться про трудові відносини (однак вже колективні).

Таким чином, визначаючи коло суспільних відносин, які регулюються Кодексом, його розробники відобразили найбільш поширену у науці трудового права концепцію предмету як трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Водночас, враховуючи рекомендації експертів МОП, включили у проект окрему книгу «Колективні трудові відносини». Таку спробу поєднати дві різні концепції предмету трудового права (за однією концепцією предмет трудового права складають трудові та тісно пов'язані з ними відносини, за другою — індивідуальні та колективні трудові відносини, що пояснюється різними підходами в науці трудового права до розуміння і визначення трудових відносин) не можна визнати прийнятною, оскільки, як вже зазначалося, колективні трудові відно-

сини не включаються в коло суспільних відносин, які регулюються Кодексом, що є нонсенсом. Якщо йдеться про трудові та тісно пов'язані з ними відносини, то до останніх потрібно було б включити соціально-партнерські відносини, а Книгу 6 проекту Кодексу відповідно назвати «Соціальне партнерство у сфері праці». Якщо дотримуватися концепції індивідуальних і колективних трудових відносин, то логічною, на нашу думку, була б наступна структура Кодексу, яка складається з таких розділів (або книг): 1. Загальні положення; 2. Загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин; 3. Колективні трудові відносини; 4. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників; 5. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Змістом розділу 3 мають бути норми про соціальне партнерство у сфері праці, право працівників і роботодавців на об'єднання, професійні спілки, організації роботодавців, колективні угоди і колективні договори, вирішення колективних трудових спорів.

Суттєві зауваження виникають щодо визначення поняття колективних трудових відносин у проекті Кодексу. У частині 1 ст. 352 колективні трудові відносини визначаються як відносини між найманими працівниками і їх представницькими органами (представниками), з одного боку, та роботодавцями і їх представницькими органами — з другого. Таке визначення видається досить широким і неконкретним. Відчувається відсутність чіткого критерію для визначення поняття колективних трудових відносин. Виходячи з того, що змістом зазначених відносин є колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки, колективні трудові відносини видається можливим визначити як суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації їхніми суб'єктами колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

У проекті Кодексу необхідно закріпити й види колективних трудових відносин. Відповідно до ч. 2 ст. 352 проекту у межах колективних трудових відносин надається інформація, проводяться консультації між сторонами, колективні переговори, укладаються колективні договори та угоди, здійснюється контроль їх виконання, розв'язуються колективні трудові спори. Натомість необхідно чітко визначити конкретні види колективних трудових відносин (відповідно частину 2 ст. 352 викласти в такій редакції: «Колективними трудовими відносинами є (наводиться перелік зазначених нижче видів цих відносин)»).

Залежно від юридичного змісту пропонується така класифікація колективних трудових правовідносин: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством (установою, організацією); з ведення колективних переговорів; з укладення, зміни та виконання колективних угод і колективних договорів; із утворення і діяльності професійних спілок, інших представників працівників та організацій роботодавців (їх об'єднань) у сфері праці; із вирішення колективних трудових спорів.

У ст. ст. 353 та 354 працівники і роботодавці, їх організації та об'єднання визнаються сторонами колективних трудових відносин. Проте виникає питання щодо змісту ч. 1 ст. 353, якою передбачено, що право на участь у колектив-

них трудових відносинах мають усі працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, а також інші категорії працівників, які мають пов'язаний з працею та її умовами спільний інтерес. Виникає питання щодо останньої категорії працівників. Незрозуміло, про яку категорію працюючих громадян йдеться. В теорії трудового права і прийнятих останнім часом законодавчих актах працівником визнається фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Інші категорії працюючих громадян перебувають з підприємством (установою, організацією) у цивільно-правових відносинах, які виникли внаслідок укладення цивільно-правових договорів підряду, доручення, надання послуг та інше, а відтак не можуть визнаватися стороною колективних трудових відносин. На нашу думку, сторонами колективних трудових відносин потрібно визнати працівників і роботодавців, які здійснюють колективні трудові права у цих відносинах як безпосередньо, так і через уповноважених у встановленому порядку представників.

Не можна погодитися із обмеженням застосування норм Кодексу стосовно діяльності трудових колективів (ст. 372 проекту). Діяльність трудових колективів має бути врегульована спеціальним Законом, який до цього часу ще не прийнятий. Посилання на цей закон є у ч. 1 ст. 372. Тоді незрозуміло, чому сам термін «трудоий колектив» не застосовується у Книзі 6, в якій йдеться про збори і конференції працівників (а не трудового колективу), укладення колективного договору. Саме у складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права. Юридичне оформлення волі трудового колективу у вигляді рішення зборів (конференції) необхідне при встановленні і зміні колективних умов праці, укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішенні колективних трудових спорів та в інших випадках здійснення трудовим колективом повноважень, передбачених законодавством. Трудоий колектив підприємства (установи, організації) є стороною колективних трудових відносин на виробничому рівні.

Невживання терміну «трудоий колектив» та відсутність відповідних норм у Книзі 6 проекту Кодексу є зовсім незрозумілим, враховуючи набрання чинності з 1 січня 2004 р. Господарського кодексу України [5], у ст. 65 якого йдеться про участь трудового колективу в управлінні підприємством.

Необхідно відрізнити сторони і суб'єктів (учасників) колективних трудових відносин. Суб'єктами колективних трудових відносин є представники зазначених вище сторін цих відносин. Право представляти колективні інтереси працівників перед роботодавцем надається профспілкам, а у разі їх відсутності вільно обраними працівниками представникам (представнику). Пріоритетне право профспілок представляти і захищати інтереси працівників є виправданим у сучасних соціально-економічних умовах. Чинними законодавчими актами право представляти інтереси працівників надається і іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям (іншим уповноваженим на представництво трудовим колективним органам), проте через їхню слабкість, а у більшості випадків — відсутність, фактично зберігається монопольне ста-

новище профспілок у сфері трудових відносин. Реально поки ще немає інших представницьких організацій працівників, які б нарівні з профспілками були здатні виступати партнерами роботодавців і органів державної влади у соціальному діалозі.

Розробники проекту обійшли увагою важливе положення про те, що на відміну від індивідуальних, колективні трудові відносини виникають і функціонують й на інших, крім виробничого, рівнях — національному, галузевому, територіальному.

Таким чином, при доробці проекту Трудового кодексу України напередодні прийняття його у другому читанні необхідно серйозно попрацювати над структурою і змістом Книги 6, зокрема нормами, які закріплюють поняття, види, сторони (їх представників) колективних трудових відносин.

Література

1. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 2003. — № 42.
2. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці, 1919–1964. Т. I. — Женева: Міжпар. бюро праці, 1999. — С. 768.
3. Мадюк А. Р. Трудовое правоотношения развитого социалистического общества. — К.: Паук. думка, 1984. — 280 с.
4. Чанишева Г. I. Коллективні відносини у сфері праці: Теоретико-правовий аспект. — О.: Юрид. л-ра, 2001. — 327 с.
5. Господарський кодекс України: Затв. Законом України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18–22.

УДК 331.25(477)

*И. М. Сирота,
канд. юрид. наук, профессор*

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УКРАИНЕ

Одним из приоритетных направлений социальной политики и деятельности государства на современном этапе развития правового государства и формирования рыночных отношений, является осуществление реформы системы пенсионного обеспечения. Посредством улучшения пенсионного обеспечения решается вопрос о повышении уровня жизни старшего поколения, ветеранов труда и других нетрудоспособных граждан. Пенсионная реформа длится уже несколько лет. Основным документом, положившим начало реформы является Концепция социального обеспечения населения Украины, одобренная постановлением Верховной Рады Украины, от 21 декабря 1993 г. [1]. В этом документе заложены теоретические основы новой национальной системы социального обеспечения, перспективы ее развития, ориентированные на будущее.

Значительный вклад в развитие системы пенсионного обеспечения внесли указы Президента Украины, Послание Президента Украины Верховной Раде