

УДК 349.2

*І.В. Лазор,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

## **МІСЦЕ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У СИСТЕМІ ІНСТИТУТІВ НАРОДОВЛАДДЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Проведено правовий аналіз ролі та значення колективного договору у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці на етапі ринкової економіки. Досліджені ознаки виробничої демократії та форми її реалізації. Доведено, що колективний договір виступає формою прямого народовладдя на виробничому рівні. Визначені характерні ознаки колективного договору як інституту народовладдя у сфері застосування найманої праці. Визначено місце колективного договору у системі інститутів народовладдя у сучасній правовій демократичній державі.

**Ключові слова:** народовладдя, колективний договір, соціальне партнерство, виробнича демократія, волевиявлення.

Активний розвиток державотворення в Україні відбувається на принципах народовладдя, що обумовлює необхідність формування нових підходів до регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці. На сучасному етапі все більшого пріоритету набувають договірні методи регулювання, що актуалізує значення колективного договору як форми виробничої демократії й, одночасно, як форми соціального партнерства.

Дослідження окремих аспектів колективно-договірного регулювання найманої праці знаходить відображення у наукових працях багатьох науковців, таких як: О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Н.А. Плахотіна, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, А.А. Юрченко та ін. Водночас багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Дана стаття має на меті здійснення правового аналізу ролі та значення колективного договору у регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці на етапі ринкової економіки; дослідження ознак виробничої демократії та форм її реалізації; обґрунтування позиції, що колективний договір виступає формою прямого народовладдя на виробничому рівні; виділення характерних ознак колективного договору як інституту народовладдя у сфері застосування найманої праці; визначення місця колективного договору у системі інститутів народовладдя у сучасній правовій демократичній державі.

Народовладдя є невід'ємним фактором сучасної правової держави. Згідно до словарного визначення, народовладдя – це форма державного правління, при якій влада належить народові, демократія [1, с.389].

Як відзначає Л.Д. Козирєва, народовладдя трактується як спосіб діяльності народу зі здійснення своєї політичної влади, що містить у собі процес формування єдиної волі народу і її практичного здійснення [2, с.8].

На сучасному етапі народовладдя є складовою суспільного життя і знаходить своє відображення у правовому регулюванні суспільних відносин, у тому числі суспільних відносин із застосування найманої праці.

Не дивлячись на те, що саме роботодавець відіграє визначальну роль в організації застосування найманої праці, він не може ігнорувати інтереси та обґрунтовані вимоги працівників.

О.Ю. Ширінкіна цілком слушно відзначає, що в умовах ринкових відносин велике значення придбали відносини соціального партнерства у встановленні та застосуванні умов праці. Створення повноцінної системи соціального партнерства є найважливішим напрямком політики держави, бо договірне регулювання дозволяє максимально активізувати захист інтересів як працівника, так і роботодавця [3, с.1].

У юридичній літературі вказують, що соціальне партнерство може розглядатися як юридичні відносини, які треба віднести до тривалих правовідносин чи правовідносин-станів [4, с.7]. Найбільш поширеною формою соціального партнерства виступає колективний договір.

Професор В.В. Лазор відзначає, що одним з дієвих механізмів досягнення соціального миру і згоди, забезпечення стабільності у політичній та економічній сферах і необхідною умовою економічного зростання держави є взаємодія роботодавців і працівників на підставі соціального партнерства [5, с.30].

О.С. Арсентьєва підкреслює, що соціальне партнерство в царині праці в широкому розумінні є багатогранним соціальним явищем дійсності. Воно становить собою багатокомпонентну різнорівневу систему, що включає реально існуючі колективні відносини, які мають комплексний міжгалузевий характер з приводу регулювання соціально-трудова відносин [6, с.308].

Зазначене дозволяє припустити, що соціальне партнерство є певним проявом народовладдя у сфері застосування найманої праці.

Л.А. Нуденко виділяє такі ознаки, що характеризують народовладдя: 1) сукупність нормативно-правових актів; 2) суспільні відносини, що регулюються цими нормативно-правовими актами; 3) пряме волевиявлення громадян; 4) наявність об'єкту прямого волевиявлення; 5) організаційні форми прямого волевиявлення громадян: обговорення, прийняття, виконання рішень, а також контроль за їх виконанням [7, с.54].

Поділяючи у цілому зазначену позицію, вважаємо за доцільне застосувати вищевказані ознаки до визначення наявності демократичних підходів у правовому регулюванні суспільних відносин із застосування найманої праці на сучасному етапі. Отже, щодо сукупності нормативно-правових актів, то перш за все слід відзначити, що Конституція України закріпила право громадян на об'єднання у профспілки з метою захисту своїх трудових і соціально-

економічних прав та інтересів, і визнала за профспілками статус громадської організації [8, ст.36]. Тим самим на конституційному рівні була передбачена можливість працівників на підставі колективного волевиявлення впливати на регулювання трудових відносин. Крім того, Закон України «Про колективні договори і угоди» безпосередньо закріпив право працівників на укладення колективного договору на будь-якому підприємстві, установі, організації з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих і роботодавців [9, ст.1].

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» наділяє працівників правом безпосереднього висунення вимог роботодавцю [10, ст.4]. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає правові підстави діяльності профспілок щодо представництва та захисту соціально-економічних інтересів та трудових прав працівників [11]. Закон України «Про соціальний діалог» визначає правові підстави визначення та зближення позицій суб'єктів соціального партнерства, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень [12, ст.1]. Таким чином, перша ознака народовладдя є у наявності у сфері правового регулювання застосування найманої праці. Вказані акти у сукупності створюють також нормативно-правову базу регулювання колективного договору.

Зазначені нормативні акти спрямовані на регулювання певних правовідносин у системі трудового права: організаційно-управлінських (тобто соціально-партнерських), з нагляду та контролю за забезпеченням охорони праці та дотриманням трудового законодавства, з вирішення трудових спорів і конфліктів. Можна бачити, що друга із вищевказаних ознак народовладдя є в наявності. При цьому ще раз наголосимо, що колективний договір є найпоширенішою формою реалізації організаційно-управлінських відносин у сучасних умовах.

Пряме волевиявлення громадян у сфері застосування найманої праці здійснюється шляхом ухвалення широкого кола рішень загальними зборами трудового колективу. Як переконливо зазначає І.І. Шамшина, трудовий колектив виступає первинним, вихідним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників [13, с.262]. Згідно з чинним законодавством проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів або конференції трудового колективу. Схвалення проекту колективного договору зазначеними зборами є необхідною умовою для його підписання [9, ст.13].

Можна бачити, що при укладенні колективного договору має місце пряме волевиявлення працівників. Об'єктом цього прямого волевиявлення є умови застосування найманої праці, у тому числі оплата праці, соціально-побутові питання, добровільно прийняті обов'язки працівників у сфері виробничої діяльності тощо.

Усі організаційні форми прямого волевиявлення громадян: обговорення, прийняття, виконання рішень, а також контроль за їх виконанням передбачені законодавством про колективні договори [9, ст.ст.10, 13, 15, 17-20]. Більш того, як справедливо відзначає О.С. Арсентьєва, колективні договори виступають механізмами контролю держави за роботодавцями у випадку виникнення колективних трудових спорів на підприємствах [14, с.211].

Отже, можна констатувати, що правове регулювання найманої праці містить усі ознаки народовладдя і колективний договір виступає безпосереднім проявом народовладдя у сфері суспільних відносин із застосування найманої праці.

Н.Є. Коваленко досліджуючи форми демократій на сучасному етапі серед основних суб'єктів народовладдя вказує у тому числі громадян (в особистій якості), групи виборців, громадські об'єднання [15, с.25].

Відзначимо, що стосовно суспільних відносин із застосування найманої праці працівники виступають в особистій якості як члени трудового колективу при ухваленні цим колективом певних рішень. Працівники можуть виступати як групи виборців при визначенні делегатів конференції трудового колективу або при створенні представницького органу для участі у колективно-договірних відносинах. В якості громадського об'єднання як суб'єкти виробничого народовладдя виступають профспілки. При цьому слід звернути увагу на позицію І.І. Шамшиной та А.А. Юрченко, які відзначають, що профспілка є складним колективним суб'єктом трудового права. Складний колективний суб'єкт у сфері трудових відносин характеризується тим, що його воля складається сумарно з конкретних волевиявлень його окремих учасників [16, с.33]. Отже, ознаки демократії, тобто виробничого народовладдя, простежуються у правовій природі профспілки як суб'єкта трудового права.

Профспілка найбільш часто виступає представником працівників при укладенні колективного договору. І професор Л.І. Лазор справедливо підкреслює, що позиція, яку відстоює профспілка у колективних правовідносинах, повинна дійсно відображати позицію працівників, яких ця профспілка представляє [17, с.54].

Як було зазначено раніше, народовладдя – це форма політичної влади. А політична влада, відзначають у юридичній літературі, це повноваження і діяльність з управління суспільством і державою. Формами реалізації публічної влади є: 1) безпосередня влада народу, що реалізується через інститути прямої демократії – вибори, референдуми, збори громадян тощо; 2) державна влада [15, с.25].

Зазначимо, що стосовно регулювання відносин із застосування найманої праці влада носить не політичний, а скоріше «виробничий» характер. Ця влада знаходить прояв в повноваженнях і діяльності основних учасників суспільних відносин із застосування найманої праці (тобто працівників і роботодавців) з організації цієї праці та управління нею. Тут також мають місце дві форми реалізації, так би мовити «виробничої» влади. По-перше, це повноваження

працівників з участі в організаційно-управлінських відносинах, які реалізуються або через інститути представництва (профспілкового або іншого), або через інститути прямої виробничої демократії – загальні збори, колективний договір.

Слід наголосити на тому, що колективний договір виступає саме формою прямого народовладдя на виробничому рівні. Адже, навіть якщо він укладається не безпосередньо трудовим колективом, а його представницьким органом, колективний договір підлягає затвердженню загальними зборами трудового колективу. Отже, можна бачити, має місце пряма виробнича демократія.

Необхідно також звернути увагу на те, що формою реалізації «виробничої» влади є також хазяйська влада роботодавця. І значення цієї влади актуалізується в умовах ринкової економіки.

В.І. Кияшко справедливо, вказує, що в умовах ринку від особи, яка реалізує повноваження роботодавця, значною мірою залежить успішне управління підприємством, організацією, установою, а водночас і ефективне виробництво [18, с.6].

У науковій літературі відзначають, що прерогативою локальної нормотворчості має володіти саме роботодавець. Виходячи з суті найманої праці, працівники зобов'язані підкорятися роботодавцеві у питаннях виробничої діяльності, у тому числі і дотримуватися встановленого порядку поведінки на виробництві, доцільність якого може визначити тільки роботодавець як організатор всього виробничого процесу [19, с.94].

І.І. Шамшина відзначає, що в умовах ринкової економіки роботодавець виступає організатором виробничого процесу. Тому саме йому має бути надана прерогатива визначати порядок поведінки осіб найманої праці на виробництві, а, отже, встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку. При цьому не має принципового значення, чи буде роботодавець розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку самостійно або на підставі колективно-договірних угод [20, с.285].

Погоджуючись у цілому з наведеною позицією, відзначимо, що саме укладення колективного договору дозволяє найбільш оптимально поєднувати обидві форми «виробничої» влади, а саме: владні повноваження роботодавця з організації і управління найманою працею та безпосередню участь працівників у визначенні умов застосування їх праці. Ефективний розвиток національної економіки та забезпечення соціальної стабільності у суспільстві потребують досягнення партнерських відносин між роботодавцями та працівниками.

Партнерські відносини, відзначає О.Ю. Ширінкіна, забезпечуються системою колективних договорів і угод, причому колективний договір, завдяки своєму локальному характером, є тим базовим інструментом, за допомогою якого реалізуються принципи соціального партнерства у відносинах між працівниками і роботодавцями безпосередньо в організації. Він же і основний

локальний акт, що регулює працю і матеріальне стимулювання працівників. [3, с.1].

Необхідно звернути увагу на переконливу позицію професора Л.І. Лазор, яка обґрунтовано стверджує: «Трудове право в умовах ринкових відносин не повинне ігнорувати об'єктивні можливості та інтереси роботодавця. ...Слід пам'ятати, що метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівника, а з другого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва» [21, с.113]. Розвиваючи наведену позицію, Н.А. Плахотіна пропонує виділити в умовах розвитку ринкових відносин нову функцію трудового права – функцію досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців. На думку вказаного автора, реалізація функції досягнення інтересів працівників та роботодавців підніме на якісно новий рівень функцію розвитку виробничої демократії [22, с.65].

Вищевказана точка зору викликає повну згоду. При цьому необхідно наголосити, що саме за допомогою колективного договору досягається баланс інтересів працівників і роботодавців у сфері праці. І саме колективний договір є формою реалізації виробничої демократії в умовах ринкової економіки.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити наступний висновок.

Колективний договір трансформує ознаки народовладдя у царину регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці і виступає самостійним інститутом народовладдя у сфері виробничих відносин. Як інститут народовладдя колективний договір характеризується такими чинниками:

- сфера його застосування визначається цариною суспільних відносин з регулювання найманої праці на рівні окремо взятого підприємства, установи, організації;

- виступає формою прямого волевиявлення основних суб'єктів трудового права;

- має чітко визначений суб'єктний склад – трудовий колектив (безпосередньо або в особі свого представницького органу) і роботодавець;

- спрямований на досягнення балансу інтересів працівників і роботодавця;

- виступає формою оптимального поєднання владного впливу основних суб'єктів трудового права на регулювання відносин із застосування найманої праці;

- сприяє розвитку виробничої функції трудового права в умовах ринкових відносин та забезпеченню стабільності в функціонуванні відносин із застосування найманої праці

Визнання колективного договору як інституту народовладдя набуває особливого значення в умовах ринкової економіки та активного розвитку демократичних тенденцій у сфері державотворення. Актуальним завданням держави на сучасному етапі є створення такого правового поля, яке

стимулюватиме укладення колективного договору на всіх підприємствах, установах, організаціях та сприятиме реалізації його потенціалу у системі народовладдя на сучасному етапі.

### Література:

1. Словарь русского языка: в 4-х т. Т.2 /Под ред. А.П. Евгеньевой. – М.: Русский язык, 1986. – 736 с.
2. Козырева Л.Д. Концепция народовластия в русской политической философии, вторая половина XIX-начало XX века: дис....докт.философ. наук: 09.00.10 /Л.Д.Козырева. – СПб, 1999. – 355 с.
3. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Автореф.дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.
4. Арсентьева О.С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: Автореф.дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.С. Арсентьева. – Луганськ, 2010. – 20 с.
5. Лазор В.В. Роль і значення соціального партнерства на сучасному етапі та правові підходи до його регулювання /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2008. – № 12. – С.30-38.
6. Арсентьева О.С. Системний підхід до визначення поняття «соціальне партнерство» /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010. – № 15. – С.303-309.
7. Нуденко Л.А. Непосредственная демократия: проблемы теории и практик: В сб. Конституционно-правовые основы народовластия в России и Украине. Сборник научных трудов / Национальный университет «Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого», Российская академия правосудия. – Х.: «Право», 2012. – С.53-78.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
9. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361.
10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
12. Закон України «Про соціальний діалог» // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст.168.
13. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві /І.І. Шамшина // Держава і права. Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 52. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – С.258-263.

14. Арсентьева О.С. Роль держави у колективно-договірному регулюванні праці як основа налагодження соціальної рівноваги в Україні /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010. – № 18. – С.305-314.

15. Коваленко Н.Е. Местное самоуправление как форма демократии: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 2008. – 296 с.

16. Шамшина І.І., Юрченко А.А. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання / І.І. Шамшина, А.А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2013. – № 27. – С.29-35.

17. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник / Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.

18. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: Автореф.дис. ...канд.юр.наук: 12.00.05 /В.І.Кіяшко. – Луганськ, 2010. – 18 с.

19. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: дис. .... канд.юрид.наук: 12.00.05 /І.В. Лазор. – Луганськ, 2011. – 212 с.

20. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

21. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах /Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С.108-114.

22. Плахотіна Н.А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2011. – № 20. – С.60-66.

### **Лазор І.В. Место коллективного договора в системе институтов народовластия: теоретико-правовой аспект. – Стаття.**

Проведен правовий аналіз ролі і значення колективного договору в регулюванні суспільних відносин по застосуванню наймногого праці на етапі ринкової економіки. Досліджені ознаки виробничої демократії і форми її реалізації. Доведено, що колективний договір виступає формою прямого народовластия на виробничому рівні. Визначені характерні ознаки колективного договору як інституту народовластия в сфері застосування наймногого праці. Визначено місце колективного договору в системі інститутів народовластия в сучасному правовому демократичному державстві.

**Ключевые слова:** народовластие, коллективный договор, социальное партнерство, производственная демократия, волеизъявление.



**Lazor I.V. Place of collective bargaining in the system democracy's institutions: theoretical and legal aspect. - Article.**

The role and importance of the collective bargaining in the regulation of hired labour at the present stage is analyzed. The concept and features of democracy are investigated.

It is shown that industrial democracy has signs of democracy, namely: 1) the set of legal acts; 2) social relations, that are governed by these legal acts; 3) direct will of citizens, and 4) the presence of the object of direct will; 5) organizational forms of direct will of the citizens: the negotiation, adoption, implementation of decisions, as well as monitoring their realization.

The legal basis of democracy's realization in the regulation of relations on the use of hired labour is analyzed.

It is grounded that social partnership is a manifestation of democracy at the industrial level. The features of industrial democracy and forms of its realization are investigated.

It is proved that the collective bargaining is a form of direct democracy at the industrial level. Collective bargaining allows to combine the powers of the employer and participation employees in determining the working conditions. Partnerships between employers and employees contribute to the development of national economy and social peace in society.

The collective bargaining is an independent democracy institute in industrial relations and has such features: 1) its scope is limited by the level of the enterprise, 2) is a form of direct will of the main subjects of labour law; 3) has a clearly defined subject composition; 4) aims to achieve a balance of employees' and the employer's interests; 5) is a form of negotiation of the employer's and employees' influence at hired labour regulation; 6) promotes the production function of labour law and stable relations in society.

The place of the collective contract in the institutions of democracy is defined. Legal regulation of the collective agreement should encourage its conclusion at all enterprises and contribute the realization of the collective bargaining's potential in democracy system. Currently important task of the state at the present stage is to improve the legal regulation of the collective bargaining.

**Key words:** democracy, collective bargaining, social partnership, industrial democracy, will.