

Трудовий колектив як суб'єкт

вираження інтересів працівників на підприємстві, установі та в організації



С. В. Морозов

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Проаналізовані підходи до визначення понять «колектив» та «трудовий колектив». Встановлено, що спільний «інтерес» є фактором виникнення, існування і розвитку колективу. З'ясовано, що через вищі колегіальні органи трудового колективу працівники реалізують свій приватний інтерес. Зроблено висновок про те, що трудовий колектив є основним суб'єктом вираження інтересів працівників у питаннях діяльності підприємства.

Ключові слова: колектив, інтерес, колегіальні органи, працівники.

Выполнен анализ подходов и понятий «коллектив», «трудовой коллектив». Установлено, что обций «интерес» является фактором возникновения, существования и развития коллектива. Выяснено, что через высшие коллегиальные органы трудового коллектива работники реализуют свой частный интерес. Сделан вывод о том, что трудовой коллектив является основным субъектом выражения интересов работников в вопросах деятельности организации.

Ключевые слова: коллектив, интерес, коллегиальные органы, работники.

An analysis of concepts and approaches of staff, workforce, in particular devoted. It is established that the general «interest» is a factor of emergence, existence and development team. It was found that in the higher collegiate organs work force employees can realize their interests. It is concluded that the work team is the main subject of the expression the interests of employees in matters of the organization.

Keywords: team, interest, collective bodies, the main subject workers.

Значення демократії на виробництві обумовлено тим, що економічна основа подальшого розвитку країни створюється саме працівниками, їх окремими групами — трудовими колективами. В трудових колективах відбувається реалізація громадянами своїх свобод, цінностей, права на працю, його захист, вираження та реалізація законних інтересів працівників.

Працівників об'єднує багато факторів, пов'язаних з трудовою діяльністю. Економічний аспект — від результатів діяльності окремого працівника залежить результат діяльності всього трудового колективу, а отже, і економічних показників підприємства, які в свою чергу впливають на регулювання оплати праці, гарантій і компенсацій для працівників, участі у формуванні, розподілі і використанні прибутку та майна підприємства. Соціальний аспект виражається в отриманні працівниками соціальних гарантій, якими є умови та нормування праці, соціально-культурне та побутове обслуговування працівників, підвищення кваліфікації та пільги для окремих категорій працівників тощо.

Забезпечення та реалізація інтересів працівників щодо трудових та соціально-економічних сфер діяльності підприємства на цьому етапі правового регулювання трудових відносин є актуальною проб-

лемою, яка вирішується за допомогою договірної та діяльничої волі, активності трудового колективу у зв'язках з підприємством. Трудовий колектив є дієвою фігурою і суб'єктом вираження та впровадження інтересів працівників на підприємстві.

Працівників об'єднують загальні інтереси у трудовій та соціально-економічній сферах діяльності підприємства. Якість та перспективний розвиток зазначених сфер передусім залежить від реалізації законних прав працівників через внутрішню діяльність трудового колективу на підприємстві. Тому в трудовому колективі створюються об'єктивні основи для формування у працівників спільного інтересу в трудовій, виробничій та соціально-економічних сферах праці, що в свою чергу є результатом реалізації законних прав працівників.

Найбільш активну позицію у дослідженні трудових колективів та їх повноважень висловлюють такі науковці, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, О. В. Лавриненко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина та ін. Однак розгляд інтересів працівників, який реалізується через трудовий колектив і виражається через їх повноваження, потребує окремого вивчення.

Завданням нашої статті є дослідження трудового колективу, як спеціального суб'єкта, який встановлює особливий зв'язок між підприємством та працівниками, через який відбувається вираження колективного інтересу працівників на підприємстві, установі, організації в питаннях, що суттєво впливають на результати як економічної діяльності підприємства, так і соціально-економічного забезпечення працівника.

Під колективом працівників нерідко розуміють будь-яке об'єднання певної кількості людей, які виконують трудову функцію на підприємстві. Натомість великий тлумачний словник сучасної української мови містить таку дефініцію: «Колектив — сукупність або група людей, зв'язаних

спільною працею або діяльністю та спільними інтересами в одній організації, установі, на підприємстві тощо» [1, с. 440].

Колектив є багатограним явищем, тому цілком закономірне те, що він виступає об'єктом дослідження політологів, соціологів, економістів, філософів, правознавців тощо. При цьому представники кожної галузі наук, які вивчають феномен колективу, визначають його по-своєму.

Психолог А. Г. Ковальов стверджує, що «колектив — це «група людей, які співробітничать один з одним. Без співробітництва та взаємодопомоги немає і не може бути колективу, не може бути спільності» [2, с. 18].

На думку соціолога П. І. Ланіна, «колектив — це відносно компактна соціальна група, що об'єднує людей, які зайняті вирішенням конкретної суспільної задачі» [3, с. 425].

Поняття «колективність», пише Г. М. Гак, «передбачає не тільки спільність дій, а й таку їх узгодженість, яка виражається у згуртованості, у свідомій взаємодопомозі, що ґрунтується на спільності інтересів та цілей діяльності». Вона характеризується ступеневими відмінностями та може знаходитись «на різних рівнях, бути більш чи менш розвинутою, що залежить від ряду факторів — об'єктивних і суб'єктивних» [4, с. 12].

В. Д. Шахов виділяє «людський субстрат» підприємства, який в свою чергу, будучи невід'ємною характеристикою підприємства, володіє відомою правовою автономією, що проявляється у наділленні його самостійною правосуб'єктністю, яка не збігається за об'ємом із правосуб'єктністю підприємства як юридичної особи, у формуванні особливого механізму реалізації правосуб'єктності трудового колективу (загальні збори, конференції), у різному характері структурованості колективу і підприємства тощо [5, с. 6].

Відповідно до статті 2521 Кодексу Законів про працю України (далі — КЗпП), трудовий колектив підприємства становлять

усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Трудовий колектив як у своїй зовнішній, так і у внутрішній діяльності займається вирішенням конкретних суспільних задач через реалізацію своїх прав та обов'язків у двох напрямках. Першим — є виробничі та трудові відносини з підприємством і його власником на основі трудових договорів та інших угод. Другим — в свою чергу, є внутрішні соціальні та економічні відносини між працівниками колективу в сфері вираження і реалізації трудових та соціально-економічних інтересів працівників щодо діяльності підприємства.

Тому трудовий колектив, будучи автономним суб'єктом, включає в себе співробітництво між працівниками та підприємством на основі формування особливого механізму реалізації правосуб'єктності трудового колективу. Способами та формами співробітництва є загальні збори чи конференції трудового колективу, заключення колективних договорів і угод та інших локальних актів. Основоположним фактором такого співробітництва є втілення спільного, колективного інтересу працівників. Спільні інтереси працівників стоять у витоків утворення колективу, його існування та розвитку.

«Інтерес» від лат. «interesse» — це усвідомлена потреба, яка характеризує ставлення людей до предметів і явищ дійсності, які мають для них важливе суспільне значення, привабливість [6].

Відповідно до визначення у соціологічному словнику, інтерес — це спрямованість суб'єкта на значимі для нього об'єкти, пов'язана із задоволенням потреб індивіда. Реальна причина діяльності соціальних суб'єктів, спрямованої на задоволення певних потреб, що лежить в основі безпосередніх спонукань, мотивів, ідей і т. п.,

яка визначається положенням і роллю цих суб'єктів у системі товариств, відносин [7].

Пізнаючи інтереси, підкреслює А. Г. Здравомислов, ми пізнаємо причини дій соціальних суб'єктів [8, с. 87]. Тому можна погодитись із А. Г. Здравомисловим в тому, що цінності в свою чергу — це інтереси, які відокремились в ході розвитку самої історії, завдяки розподілу праці. Справа в тому, що інтерес діє не тільки через соціальне замовлення, а й через оцінки. Система цінностей в широкому розумінні слова — це внутрішній стрижень культури. Система цінностей — це дійова сторона суспільної свідомості [8, с. 168].

У світі цінностей відбувається ускладнення стимулів поведінки людини і причин соціальних дій. Вибір вищих цінностей та боротьба за їх здійснення можливі лише в умовах свободи. Інтерес в цьому аспекті є реалізацією вибору, мети, задоволення потреб.

Аксіологічний підхід відкриває або вказує ще на одну, суттєву рису інтересу. Цінність є відношення, яке свідчить, про те, що має або не має значення для етнічного суб'єкта. Тут інтерес полягав в тому, що він, по-перше, організує або дезорганізує людей, по-друге, спонукає закривати або не закривати очі на вади можновладних осіб, по-третє, погоджуватись або не погоджуватись з тим, що думки можновладних осіб задають тон суспільній думці [9, с. 33].

Вираження інтересів працівників — це їх прагнення до задоволення потреб, цінностей, які мають для них важливе суспільне значення. Зосередження інтересів спрямоване здебільшого на трудову та соціально-економічну сферу діяльності підприємства, яка організує діяльність трудового колективу у договірному напрямку між працівниками та підприємством, вираженням якого є укладення локальних нормативних актів.

Основними цінностями та інтересами працівників щодо діяльності підприємства, які виражаються трудовим колективом,

сьогодні є виробнича, трудова та соціально-економічна сфери діяльності підприємства (політики підприємства по відношенню до працівників).

Виробничі інтереси працівників виражаються у зміні в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; організації правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів та положень про дисципліну; реалізації умов і охорони праці. Трудові, в організації режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; організації умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Соціально-економічні інтереси виражаються в забезпеченні нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); у встановленні гарантій, компенсацій, пільг; в участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); в забезпеченні житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; в гарантіях діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників.

Важливим є питання, які можуть вплинути на умови зайнятості та праці працівників. Йдеться про реструктуризацію, зміни в технологічному процесі, масові звільнення, приватизацію, продаж, злиття та поглинання підприємства тощо. Цілком виправданими є можливість забезпечення інтересів працівників, що стосуються банкрутства організації, та розробці заходів, спрямованих на запобігання банкрутства підприємства.

Втілення та забезпечення виробничих, трудових та соціально-економічних інтересів працівників реалізуються через повно-

важення трудового колективу, який є основним «провідником» вираження цінностей, волі в питаннях, що стосуються безпосередньо діяльності працівників у відносинах з підприємством.

Стаття 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ визначає, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями.

Загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з підприємством.

Відповідно до статті 142 КЗпП правила внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень про дисципліну затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

Проекти колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень про дисципліну праці обговорюються у трудовому колективі і виносяться на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Так працівники мають змогу втілити свої інтереси у зміст договору та встановити взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Стаття 245 КЗпП зазначає, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями

через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Так, відповідно до статті 37 Закону України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-ІІІ, вищий колегіальний орган громадського самоврядування, тобто загальні збори (конференція) трудового колективу вищого навчального закладу, мають ряд широких повноважень щодо вираження інтересів працівників, основними з яких є: за поданням Вченої ради вищого навчального закладу приймати статут вищого навчального закладу, а також вносити зміни до нього; обирати претедента на посаду керівника вищого навчального закладу шляхом таємного голосування і подавати пропозиції власнику (власникам) або уповноваженому ним (ними) органу (особі); щорічно заслуховувати звіт керівника вищого навчального закладу та оцінювати його діяльність; обирати комісію по трудових спорах відповідно до КЗпП; за мотивованим поданням Наглядової ради або Вченої ради вищого навчального закладу розглядати питання про дострокове припинення повноважень керівника вищого навчального закладу, затверджувати правила внутрішнього розпорядку вищого навчального закладу, а також положення про органи студентського самоврядування; розглядати інші питання вищого навчального закладу.

Способи вираження інтересів працівників трудовий колектив реалізує як безпосередньо через збори трудових колективів на підприємствах, так і опосередковано через представників трудового колективу, якими є конференції, профспілка та інші представники.

Реалізація безпосереднього та опосередкованого способу вираження інтересів

сів працівників відбувається за допомогою «інструментів» договірних та діяльнісних характеру. Договірними засобами є укладення колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів та положень про дисципліну й інших локальних норм. Діяльними засобами є активна робота трудового колективу в особі загальних зборів та інших представників в реалізації інтересів працівників через участь у переговорах, консультаціях, затвердженнях і контролі за діяльністю та обов'язками посадових осіб на підприємстві, установі, організації.

Забезпечувати власні законні інтереси — це, по суті, реалізовувати свої права та повноваження. Сьогодні працівники мають можливість виражати, реалізовувати та захищати свої інтереси через трудовий колектив, членами якого вони стають автоматично, вступаючи у трудові відносини з підприємством.

Трудовий колектив здійснює свою діяльність на підприємстві у двох напрямках. Першим є трудова функція на основі трудових договорів з підприємством, другою — забезпеченням інтересів працівників у виробничих, трудових та соціально-економічних сферах діяльності підприємства.

Норми національного законодавства дають трудовим колективам широкі повноваження щодо вираження та реалізації інтересів працівників через загальні збори чи конференцію трудового колективу, тим самим виражаючи власну позицію до обговорюваних питань.

Загальні збори чи конференція працівників, по суті, є зовнішнім виразом впливу на діяльність підприємства — формою безпосередньої та представницької реалізації позицій працівників. «Інструментами» реалізації інтересів працівників є способи договірних та діяльнісних характеру, внутрішньої активності трудового колективу.

Таким чином, трудовий колектив є своєрідним «провідником» і основним суб'єктом вираження, реалізації та захисту інтересів працівників у відносинах з підприємством, установою і організацією. Ці інтереси реалізуються через вищі органи трудового колективу — загальні збори (конференції) працівників. Для якісної реалізації інтересів працівників на підприємстві діяльність загальних зборів та конференцій працівників, будучи основними органами здійснення повноважень трудового колективу, на сьогодні потребують належного правового регулювання як на державному, так і на локальному рівнях.

Список використаної літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун». – 2001. – С. 440.
2. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – 2-е изд., доп. – М. : Политиздат. – 1978. – С. 18.
3. Большая советская энциклопедия. 3-е изд. – М., 1973. – Т. 12. – С. 425.
4. Гак Г. М. Диалектика коллективности и индивидуальности. – М. : Мысль. – 1967. – С. 12.
5. Шахов В. Д. Механизм самоуправления трудового коллектива : автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук 12.00.05 / Свердлов. юрид. ин-т. – Свердловск. – 1991. – С. 6.
6. Шорохова Т. В. Проблема определения категории «интерес» в современной отечественной психологии и педагогике // [Электронный ресурс] / Интернет-журнал «Эйдос». – 2004. Режим доступа к документу : <http://www.eidos.ru>
7. Большой словарь по социологии // [Электронный ресурс] / <http://www.rusword.com.ua>
8. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М. : Политиздат, 1986. – С. 87, 168.
9. Дубінін В. В. Інтерес як соціально-філософський феномен // Збірник наукових праць Пiлея (науковий вісник). – К. – 2009. – № 27. – С. 33.