

## Розділ 5

# ЦИВІЛЬНЕ, ПІДПРИЄМНИЦЬКЕ, ГОСПОДАРСЬКЕ ТА ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 249.221

**М. П. СТАДНИК**

### **ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*Досліджуються проблеми захисту колективних прав та інтересів найманих працівників. Піддано аналізу правовий статус трудових колективів підприємств, установ, організацій та їх структурних підрозділів, вносяться пропозиції щодо розширення повноважень трудових колективів. Запропоновано законодавчо закріпити визначення поняття «трудова колектив в Кодексі законів про працю України. Акцентується увага на тому, що суб'єктом колективних відносин є трудова колектив підприємств, установ, організацій. Вноситься пропозиція законодавчого закріплення поняття «рада трудового колективу» та «уповноважена особа трудового колективу». Запропоновано зміни та доповнення до Закону України «Про профспілки та гарантії їх діяльності», а також до Проекту Трудового кодексу України.*

**Ключові слова:** трудові розбіжності, трудова колектив, рада трудового колективу, Проект Трудового кодексу України.

#### **Стадник М.П. Правовые проблемы защиты коллективных прав и интересов наемных работников**

*Исследуются проблемы защиты коллективных прав и интересов наемных работников. Подвергнуты анализу правовой статус трудовых коллективов предприятий, учреждений, организаций и их структурных подразделений, вносятся предложения по расширению полномочий трудовых коллективов. Предложено законодательно закрепить определение понятия «трудова колектив в Кодексе законов о труде Украины. Акцентируется внимание на том, что субъектом коллективных отношений является трудовая колектив предприятий, учреждений, организаций. Вносится предложение законодательного закрепления понятия «совет трудового коллектива» и «уполномоченное лицо трудового коллектива». Предложены изменения и дополнения в Закон Украины «О профсоюзах и гарантиях их деятельности» к проекту Трудового кодекса Украины.*

**Ключевые слова:** трудовые разногласия, трудовая колектив, совет трудового коллектива, проект Трудового кодекса Украины.

#### **Stadnik Mikola. Legal problems in protecting employees' collective rights and interests**

*This article researches the problems of protecting the collective rights and interests of employees. The author analyses the legal status of labor collectives of enterprises, institu-*

*tions, organizations and their divisions as well as proposes to expand the powers of labor collectives. There has been proposed to settle by law the definition of "labor collective in the Code of Labor Laws. The attention is drawn to the fact that the subject of collective labor relations is a collective of enterprises, institutions, organizations. It is proposed to settle by law a notion of «council of the labor collective» and «authorized person of the labor collective». There has been proposed the changes and additions to the Law of Ukraine "On Trade Unions and Guarantees of their actions» as well as to the draft of the Labor Code of Ukraine.*

**Key words:** labor divergence, labor collective, council of the labor collective, the project of the Labor Code of Ukraine.

Проведення роздержавлення та приватизації, перехід до ринкової економіки загострило протиріччя у сфері застосування найманої праці. Ці протиріччя викликані цілим рядом, як об'єктивних так і суб'єктивних причин. До об'єктивних причин можна віднести скорочення виробництва, яке викликано не конкурентноздатною продукцією, яка випускається в державі та низькою купівельною спроможністю населення, економічною кризою, яка має місце в економіці України, повільне реформування правової системи загалом та трудового права зокрема. Наряду з цими об'єктивними чинниками є і цілий ряд суб'єктивних, які мають місце на конкретних підприємствах, установах, організаціях. До них можна віднести катастрофічну зношеність основних фондів, які досягають на окремих підприємствах 70–80%, відсутність нових технологій, надмірне привласнення власниками підприємств його прибутків за рахунок виплати низьких зарплат, все це негативно впливає на рівень заробітної плати працівників, відновлення основних фондів, втілення нових технологій.

Є загальновідомим те, що в економічно розвинених країнах світу заробітна плата працівників в структурі виробництва складає 60–70% відсотків. В той же час в Україні та інших пострадянських республіках розмір заробітної плати працівників складає 7–8 % в структурі виробництва. Таким чином можна зробити однозначний висновок про те, що протиріччя в сфері застосування найманої праці і надалі будуть загострюватися.

Основний масив законодавства, який регулює трудові відносини у сфері найманої праці практично сформувався в період домінування державної економіки та панування командно-адміністративної системи, яка виступила основним суспільним регулятором в сфері трудових відносин, є доречним відзначити, що на сьогодні ще діє КЗпП України в редакції 1971 року. За період незалежності корінним чином не змінилася законодавча база з трудового права і це не дивлячись на те, що за цей період змінився суб'єктний склад трудових правовідносин, змінилися основи господарювання. На сьогоднішній день більше 80% основних фондів знаходяться у приватному секторі економіки, але й є галузі економіки, наприклад, сільське господарство де практично 100% власності знаходиться у приватному секторі економіки. Таким чином, об'єктивно склалася така ситуація, що трудове законодавство не є адаптованим до ринкових відносин, які фактично існують в державі.

Можна зробити висновок про те, що повільність в реформуванні трудового законодавства негативно впливає на рівень захисту, як індивідуальних так і колективних прав найманих працівників, зростанню кількості трудових розбіжностей, що виникають між працівниками та власниками або уповноваженими ними органами. Тому питання вироблення правових, економічних та соціальних механізмів захисту прав та інтересів найманих працівників не лише не втрачатиме своєї актуальності, а й буде стояти ще гостріше.

Повільність в реформуванні трудового законодавства з нашого погляду викликана тим, що олігархічне лоббі, що представлене у вищому законодавчому органі – Верховній Раді України не зацікавлене в тому, щоб ще до масової приватизації створити такі правові механізми, які не дозволять «прихватувати» об'єкти державної власності без врахування інтересів трудових колективів. Напевно цим і пояснюється «затяжна процедура» прийняття Нового Проекту трудового Кодексу України, який на протязі 13 років Верховною Радою України все ще «доопрацьовується».

Таким чином, на сьогоднішній день питання захисту колективних прав працівників, прийняття Нового трудового Кодексу України є не лише незрілим, а в значній мірі перезрілим.

Не дивлячись на тривалу кодифікацію трудового законодавства, недопустиму повільність в прийнятті Нового трудового Кодексу України наукові дослідження в цій сфері досить активно проводилися. Захисту колективних прав найманих працівників були присвячені роботи відомих українських вчених-трудоиків: С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, Н.М.Хуторян, Г.І. Чанишевої та цілого ряду інших. Багато питань, як теоретичного, так і практичного характеру не знайшли належного вирішення в науці та практиці трудового права. Враховуючи те, що на сьогодні проводиться робота з кодифікації трудового законодавства, доопрацювання Проекту трудового Кодексу України є необхідним встановити правові механізми з захисту колективних прав найманих працівників, у зв'язку з цим було б за доцільне в законодавчому порядку, наприклад в Законі України «Про оплату праці» внести положення згідно з яким на оплату праці працівників направляється 30–40% від прибутку підприємства.

Потрібно відзначити, що питання колективно-договірного регулювання, соціального партнерства знайшли закріплення в діючому законодавстві, це насамперед в Законі України «Про колективні договори і угоди» 1992 року, Законі України «Про соціальний діалог» 2010 року, Законі України «Про профспілки та гарантії їх діяльності» 1999 року, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1998 року та цілого ряду інших законодавчих актів. Не дивлячись на це, цілий ряд питань захисту колективних прав працівників є недосконалими, а деякі питання взагалі не знайшли належного правового врегулювання. Так, з нашого погляду потребують серйозної наукової розробки питання виробничої демократії, розширення прав трудових колективів найманих працівників в управлінні виробництвом, законодавчого закріплення повноважень рад трудових колективів. Особливо це стосується працівників, які працюють на державних, комунальних підприємствах, установах, організаціях. Наряду з цим повинні бути проведені серйозні наукові розробки теоретичних проблем правосуб'єктності трудового колективу, як суб'єкта колективних трудових відносин. Оскільки ті дослідження в цій сфері, які на сьогоднішній день є, зводяться в основному лише до структури нового Трудового Кодексу України<sup>1</sup>. Що ж стосується питання змістовного наповнення цього розділу в Проекті, то це питання залишилось відкритим.

Теоретичні обґрунтування позиції в науці трудового права з урахуванням того, що держава знаходиться в умовах переходу до ринку не знайшло належного дослідження. Цілком закономірним, є те, що для того щоб осмислити певне правове явище необхідно дати його визначення, уяснити його суть та основні ознаки. Правовий статус трудових колективів безпосередньо визначений в кількох законодавчих актах. Це насамперед в Главі XVI-А., який називається – Трудовий колек-

тив в Кодексі законів про працю України, в ред. 1971р., де в статтях 252-1; 252-7; 252-8; визначений правовий статус та повноваження трудових колективів, підприємств, установ, організацій та трудових колективів, бригад підприємств та п.8 ст.65 Господарського Кодексу України від 16 січня 2003 року, який вказує, що трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Фактично тотожне визначення поняття трудового колективу дане і в статті 252-1 КЗпП України в ред. 1971р. У вказаній нормі передбачено, що повноваження трудового колективу визначається законодавством. Більш широке і ємне визначення дано у юридичній енциклопедії<sup>2</sup>, яка визначає, що трудовий колектив – об'єднання громадян, які на основі договору, контракту, угоди або інших форм регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем здійснюють спільну трудову діяльність на державному і недержавному підприємствах усіх форм власності.

В цьому визначенні вказується, що трудовий колектив в межах визначеної компетенції бере участь у створенні та вирішенні певних державних і громадських справ; плануванні виробництва і соціально-економічного розвитку; управлінні підприємством, установою або організацією; підготовці та розстановці кадрів; поліпшенні умов праці та побуту; використанні коштів, призначених для розвитку виробництва, матеріального заохочення тощо. Таким чином порівняльний аналіз цих двох визначень дає зробити висновок про те, що у визначенні даному у КЗпП України та Господарського Кодексу України фактично покладений лише суб'єктний склад поняття трудовий колектив, і то в урізаному вигляді. Що ж стосується повноважень трудового колективу, його прав та обов'язків то в законодавчому визначенні воно відсутнє, а лише дається відсилочна норма, щодо того, що повноваження трудового колективу визначаються законодавством. З нашого погляду така позиція законодавця є не зовсім обгрунтованою. Тому є за необхідне при доопрацюванні Проекту трудового Кодексу України усунути ці недоліки.

Важливим механізмом в захисті трудових та соціально-економічних прав трудових колективів є визначення кола суб'єктів колективних правовідносин. Положення Глави XVI-A Кодексу законів про працю в повній мірі не дає відповідь на це запитання. З аналізу тексту цієї глави можна зробити висновок про те, що суб'єктом колективних відносин зі сторони найманих працівників, виступають трудовий колектив підприємств, установ, організацій та трудові колективи бригад. Законодавець досить детально врегулював питання зарахування до складу бригад нових працівників, порядку обрання бригадирів на зборах колективів бригад, прядок розподілу заробітку у бригаді тощо. Що ж стосується інших суб'єктів колективних правовідносин наприклад цеху, дільниці, то ці питання не знайшли свого врегулювання в главі КЗпП України, яка присвячена правовому регулюванню діяльності та правового статусу трудового колективу. З нашого погляду було б за доцільне привести положення Глави XVI-A Кодексу законів про працю України у відповідність до ст.11 Глави II КЗпП України та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року, який фактично визнає стороною колективних договорів трудові колективи підприємств, установ, організацій та їх структурних підрозділів.

Вищезазначене питання є досить цікавим в контексті встановлення суб'єктного складу сторін при укладенні колективних договорів. Трудове законодавство не дає однозначної відповіді на запитання хто ж є стороною колективних відносин зі сторони найманих працівників. Це трудовий колектив підприємств, установ, ор-

ганізацій (їх структурних підрозділів), органи трудового колективу (рада трудового колективу), профспілки тощо. Без усвідомлення цього питання та його законодавчого врегулювання навряд чи можна вести мову про ефективний захист колективних прав та інтересів працівників. Колективні права та інтереси найманих працівників реалізуються в основному через систему укладення колективних договорів, що укладаються на виробничому рівні. Стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1993 року передбачає, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. З правових положень цієї статті можна зробити висновок, про те що пріоритетне право на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів мають профспілки, а у разі їх відсутності чи інші уповноважені на представництво трудовим колективом органами. З цього можна зробити висновок про те, що профспілки та інші суб'єкти, які мають право представляти інтереси найманих працівників поставлені не в рівні умови. По-перше, така правова норма в значній мірі обмежує права трудового колективу найманих працівників. По-друге, таке положення дозволить роботодавцю зловживати пріоритетним положенням профспілок на укладення колективних договорів. Наприклад зареєструвати «підконтрольні» роботодавцю профспілки. Тому виходячи з того, що суб'єктом колективно договірних відносин завжди є трудовий колектив, то він і повинен визначати кого уповноважувати від імені трудового колективу на ведення колективних переговорів без будь-яких попередніх умов.

Було б доцільно в трудовому законодавстві визначитися щодо використання термінів «наймані працівники» підприємства, установи, організації та «трудоий колектив» підприємства, установи, організації. З нашого погляду оскільки термін «трудоий колектив» підприємства, установи, організації фактично знайшов своє закріплення в законодавстві, юридичній термінології було б за доцільне вживати термін трудовий колектив.

Діюче законодавство повинно поповнитися такими дефініціями, як «трудоий колектив структурного підрозділу» підприємства, установи, організації, «представник трудящих, обраний і уповноважений трудовим колективом», «рада трудового колективу».

На законодавчому рівні необхідно закріпити питання порядку обрання до ради трудового колективу, повноваження ради трудового колективу, правові та соціальні гарантії для її членів, відповідальність власника або уповноваженого ним органу за порушення прав її членів. Питання повноваження загальних зборів (конференцій) трудових колективів, повноваження ради трудового колективу, на жаль, були виключені з КЗпП України, Законом України від 20 березня 1991 року.

Необхідно законодавчо врегулювати питання порядку обрання представника трудящих, його права, обов'язки, його відповідальність за дії, які можуть зашкодити інтересам трудового колективу, форму і зміст документів, які підтверджують його повноваження.

З нашого погляду, представляти інтереси трудового колективу найманих працівників повинні мати широке коло осіб, які користуються довірою працівників. Це насамперед адвокати, медіатори тощо. Було б за доцільне створити реєстр таких осіб, котрі мають необхідну підготовку та авторитет в суспільстві для вироблення взаємоприйнятних рішень по розбіжностям, що виникають між роботодав-

цем та трудовим колективом найманих працівників. Було б за доцільне встановити обмеження щодо осіб, які не можуть бути представниками інтересів колективу найманих працівників. З нашого погляду, для ефективного і професійного представництва інтересів найманих працівників при веденні колективних переговорів необхідно передбачити широке коло правових гарантій для їх представників.

Вказані гарантії, з нашого погляду, повинні гарантувати можливості для здійснення повноважень обраних осіб. Ці гарантії повинні поширюватися на питання зміни умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності повинно проводитися ними за згодою трудового колективу найманих працівників.

Звільнення з займаної посади представників трудових колективів повинно проводитися з дотриманням не лише загального порядку, а й за наявності згоди трудового колективу.

Було б за доцільне передбачити норму, згідно з якою представник трудового колективу найманих працівників не може бути звільнений з займаної посади з ініціативи роботодавця протягом одного року з часу, коли він виконував обов'язки представника трудового колективу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Така гарантія не повинна надаватися працівникам в разі неналежного виконання ними обов'язків, або припинення виконання ними обов'язків представника трудового колективу за власним бажанням.

Було б за необхідне за такими представниками передбачити місце роботи, посаду, середню заробітну плату на час виконання покладених на них обов'язків.

З нашого погляду, рівень гарантій представників трудових колективів не повинен бути менший ніж гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів, передбачених ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09. 1999 року.

Є також необхідним передбачити обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності представників трудових колективів найманих працівників. Було б за доцільне передбачити в законодавчому порядку обов'язок роботодавця забезпечити необхідні умови для представників колективу найманих працівників, як це передбачено в ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 1999 року.

Необхідно також передбачити відповідальність роботодавця за порушення ним прав представника колективу найманих працівників.

Враховуючи важливість реалізації трудовими колективами своїх прав було б за доцільне в Новому Трудовому Кодексі передбачити як дисциплінарну, так і матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за ці порушення. В окремих випадках, коли протиправна діяльність власника або уповноваженого ним органу завдала шкоди охоронюваним правам та інтересам найманих працівників, з нашого погляду, повинна наступати адміністративна чи кримінальна відповідальність.

Висловлені зауваження і пропозиції повинні знайти свою реалізацію в книзі шостій Проекту трудового кодексу України.

1. Карпенко Д., Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. – 1998. – № 3. – С. 43. 2. Юридична енциклопедія – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2004. – Т. 6. – С. 148-149.