

УДК 349.2

Галія Чанишева,*докт. юрид. наук, професор,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ І ДЖЕРЕЛА КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті визначаються поняття і предмет колективного трудового права. Надається характеристика системи джерел колективного трудового права. Вносяться пропозиції щодо удосконалення правової регламентації колективних трудових відносин в актах чинного трудового законодавства, проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове право, колективне трудове право, поняття колективного трудового права, предмет колективного трудового права, джерела колективного трудового права.

Постановка проблеми. У сучасній науці трудового права визнається наявність у структурі системи галузі колективного трудового права. Як відносно відокремлена структурна частина в системі трудового права України колективне трудове право має свої предмет і джерела, які потребують спеціального дослідження на підґрунті оновленого трудового законодавства.

Переживши тривалий час свого становлення, у цей час колективне трудове право в Україні переживає процес подальшого розвитку. Як відзначають В.М. Лебедєв, К.Р. Воронова і В.Г. Мельникова, колективне трудове право формувалось перманентно протягом тривалого періоду становлення громадянського суспільства в кожній окремій країні. Більше того, навряд чи буде обґрунтованим стверджувати, що в якійсь країні цей процес вже завершений [3, с. 22]. Визначення поняття та предмета колективного трудового права, нормативної бази регулювання колективних трудових відносин є необхідним в умовах кодифікації національного трудового законодавства з урахуванням тієї обставини, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини».

Метою статті є визначення поняття, предмету колективного трудового права та загальна характеристика системи його джерел.

Вклад основного матеріалу дослідження. Поширеною є точка зору, що колективне трудове право являє собою систему правових норм, які регулюють колективні трудові відносини [1, с. 319; 2, с. 706; 3, с. 22]. Польський

вчений М. Северинський включає до колективного трудового права ще норми, що регулюють правоздатність суб'єктів колективних трудових відносин [4].

Для визначення поняття колективного трудового права необхідно чітко визначитися з його предметом. Предметом колективного трудового права є колективні трудові відносини, які поділяються на певні види. Будучи врегульованими нормами трудового права, колективні трудові відносини набувають форми правовідносин, у структурі яких виділяються традиційні елементи: об'єкт, суб'єкти, зміст. Проте в науці трудового права відсутня єдність серед учених щодо підстав класифікації колективних трудових правовідносин, а відповідно, і їх видів.

Як видається, класифікацію колективних трудових правовідносин доцільно здійснювати за такими критеріями: залежно від суб'єктного складу; залежно від змісту; залежно від рівня, на якому виникають і функціонують зазначені правовідносини.

У літературі з точки зору суб'єктного складу вирізняються колективні трудові правовідносини, що виникають:

1) між окремим роботодавцем і працівниками організації, а також її відокремленого структурного підрозділу (філіалу, представництва) і т. ін. Правовий зв'язок між зазначеними суб'єктами має форму колективного договору;

2) між об'єднанням роботодавців і об'єднанням працівників. Деколи третьою стороною у правовідносинах є держава в особі своїх виконавчих органів. Юридичною формою такого правовідношення є колективна угода [6, с. 134-135].

Проте зазначена класифікація є неповною. Коло суб'єктів колективних трудових правовідносин є більш широким, включає й інших суб'єктів. Аналіз чинного трудового законодавства України дає підстави для виділення таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони та суб'єкти соціального діалогу, визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»; організації профспілки (ці організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується); профспілкові органи; профспілкові представники; інші представники (представник) працівників; роботодавець; уповноважені органи роботодавця; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради); Національна рада посередництва і примирення та її відділення; примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів). У зв'язку із цим за суб'єктивним критерієм можна виділити й інші види колективних трудових правовідносин, а не тільки два зазначені вище види.

Змістом колективних трудових правовідносин є права та обов'язки їх суб'єктів. Специфікою змісту зазначених правовідносин є те, що в їх межах відбувається здійснення працівниками, роботодавцями та їх представниками колективних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства. Йдеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори й укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію та консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення та ін.

Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, можна виділити такі їх види: правовідносини з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних

угод і колективних договорів; зі здійснення контролю за виконанням колективних угод і колективних договорів; з діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва й захисту прав та інтересів працівників; з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва й захисту прав та інтересів роботодавців; з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Залежно від рівня, на якому виникають і функціонують колективні трудові правовідносини, можна виділити такі види зазначених правовідносин: які виникають і функціонують на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Колективні трудові права належать до соціальних прав, які покликані забезпечити матеріальні умови та гідне життя кожної людини. Трудова природа цих прав зумовлюється тим, що вони здійснюються суб'єктами трудових правовідносин, а їх здійснення забезпечується нормами трудового права. Кожне з колективних трудових прав є суб'єктивним трудовим правом, що має свою структуру.

Правове регулювання колективних трудових відносин здійснюється міжнародно-правовими актами та актами національного законодавства. Вони утворюють певну систему, складниками якої є джерела колективного трудового права.

До міжнародно-правових актів належать акти ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу. Серед актів ООН варто виділити Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року.

Колективні трудові відносини регулюються міжнародними трудовими нормами, що містяться в деклараціях, у 9 конвенціях та 11 рекомендаціях Міжнародної організації праці. Нормативну основу регламентації колективних трудових відносин складають передусім ратифіковані Україною конвенції МОП, які є частиною національного трудового законодавства: Конвенція № 11 про право на об'єднання працівників у сільському господарстві 1921 року (рат. 11.08.56), Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (рат. 11.08.56), Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 року (рат. 11.08.56), Конвенція № 135 про представників працівників 1971 року (рат. 15.05.2003), Конвенція № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 року (рат. 17.12.93), Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року (рат.

04.02.94), Конвенція № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 року (рат. 19.10.2005).

Водночас Україною до цього часу залишаються нератифікованими інші конвенції МОП, присвячені свободі асоціації: Конвенція № 141 про організації сільських працівників 1975 року та Конвенція № 151 про трудові відносини на державній службі 1978 року.

Серед актів МОП слід також виділити Декларацію основних принципів та прав у світі праці, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві 18 червня 1998 року [7], і Декларацію про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її дев'яносто сьомій сесії 10 червня 2008 року [8]. Так, у Декларації від 18 червня 1998 року проголошено чотири основоположних принципів і прав у сфері праці, серед яких свобода об'єднання та дійове визнання права на колективні переговори.

Правове опосередкування колективних трудових відносин здійснюється актами регіонального рівня: Європейською конвенцією про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 року, Європейською соціальною хартією від 18 жовтня 1961 року, Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 року, Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року, Хартією основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року.

Зокрема, колективні трудові відносини регулюються низкою статей Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року [4]. Ідеться про ст. 5 «Право на створення організацій», ст. 6 «Право на укладення колективних договорів», ст. 21 «Право на інформацію і консультації», ст. 22 «Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища», ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця», ст. 28 «Право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які мають створюватися для них», ст. 29 «Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення». Україна взяла на себе зобов'язання за усіма перерахованими статтями, крім ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця».

Характеризуючи міжнародно-правові акти як джерела колективного трудового права, слід відзначити такі їхні особливості. Вони містять міжнародні трудові норми, змістом яких є конкретні колективні трудо-

ві права працівників і роботодавців, а також гарантії зазначених прав. Більшість цих прав є одночасно й основними принципами правового регулювання колективних трудових відносин (принципами колективного трудового права). Так, Конвенції МОП № 11 про право на об'єднання працівників у сільському господарстві 1921 року, Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року, ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) присвячені здійсненню права на об'єднання, а принцип свободи об'єднання є одним з основних принципів колективного трудового права. У Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 року та Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) йдеться про право на колективні переговори, водночас принцип реального визнання права на колективні переговори також віднесений до основних принципів колективного трудового права.

Серед актів національного законодавства потрібно відзначити передусім Конституцію України, у ст. 36 якої проголошується право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, а у ст. 44 – право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Далі йде Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року (глава II «Колективний договір», глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», глава XVI-A «Трудовий колектив»). Проте в чинному Кодексі відсутня окрема глава про колективні трудові відносини, сам термін у Кодексі не застосовується.

Законодавче регулювання колективних трудових відносин здійснюється також законами України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, «Про організації роботодавців, їх права і гарантії діяльності» від 22 червня 2012 року.

Джерелами колективного трудового права є також підзаконні нормативно-правові акти, наприклад, Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року, Указ Президента

України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року, Типове положення про територіальну тристоронню соціально-економічну раду, затверджене на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради 20 лютого 2012 року та ін.

Колективні трудові відносини регулюються також актами соціального діалогу – колективними договорами та колективними угодами. Останні відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» укладаються на національному, галузевому і територіальному рівнях. Так, чинна Генеральна угода на 2016–2017 роки була підписана 23 серпня 2016 року відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України.

Термін «колективні трудові відносини» вперше застосовується в проекті нового Трудового кодексу України. Книга шоста проекту, яка містить дві глави «Соціальний діалог», «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» (ст. ст. 341–343), називається «Колективні трудові відносини». Назва Книги шостої проекту Кодексу свідчить про прагнення його розробників врахувати міжнародні трудові стандарти, передусім норми конвенцій і рекомендацій МОП, досвід правового регулювання трудових відносин у розвинених країнах, сучасні дослідження вітчизняних та зарубіжних учених.

Отже, включення окремої Книги «Колективні трудові відносини» до проекту Кодексу слід визнати своєчасним і досить прогресивним кроком у розвитку національного трудового законодавства. Однак далі визнання на законодавчому рівні колективних трудових відносин розробники проекту не пішли. З Книги шостої проекту Кодексу № 1658, ухваленого в першому читанні, виключено норми про визначення поняття і видів колективних трудових відносин, їхніх сторін, представників інтересів працівників на різних рівнях, форм безпосереднього здійснення працівниками своїх прав у колективних трудових відносинах.

Колективні трудові відносини не названі у ст. 2 проекту, якою визначено коло суспіль-

них відносин, що регулюються Трудовим кодексом України. Чинний КЗпП України неодноразово критикували в літературі за відсутність чіткого визначення кола суспільних відносин, що ним регулюються (ст. 1), і сфери дії законодавства про працю (ст. 3). Видається, що розробникам проекту Трудового кодексу не повністю вдалося уникнути помилок своїх попередників, незважаючи на те, що проект містить окрему ст. 2, якою визначається коло суспільних відносин, що регулюються Трудовим кодексом України.

Книга шоста «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України потребує ґрунтовного доопрацювання. Книга містить дві глави, з яких глава 1 «Соціальний діалог» складається з однієї статті 341, а глава 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» – з двох статей (ст. ст. 342, 343). Не можна погодитися з таким підходом розробників законопроекту до регулювання в основному кодифікованому законодавчому акті колективних трудових відносин, які є складовою частиною предмета трудового права нарівні з індивідуальними трудовими відносинами. У разі ухвалення Книги шостої у такій редакції новий Трудовий кодекс неофіційно можна буде називати Кодексом індивідуального трудового права, що не можна визнати прийнятним.

Для національного законодавця має інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких містяться окремі глави (розділи), частини, що регулюють колективні трудові відносини. Так, Трудовий кодекс Литовської Республіки від 4 червня 2002 року складається з таких частин: частина I «Загальні положення»; частина II «Колективні трудові відносини»; частина III «Індивідуальні трудові відносини». Частина II є досить об'ємною та містить такі розділи: розділ VII «Загальні положення» (містить норми про поняття і принципи соціального партнерства, сторони, рівні, форми, систему соціального партнерства, колективні переговори, види колективних договорів); розділ VIII «Національний, галузевий і територіальний колективний договір»; розділ IX «Колективний договір підприємства»; розділ X «Розгляд колективних трудових спорів».

Аналогічну структуру має і Трудовий кодекс Республіки Вірменія від 14 грудня 2004 року: Розділ 1 «Загальні положення», Розділ 2 «Колективні трудові відносини», Розділ 3 «Індивідуальні трудові відносини». До Розділу 2 «Колективні трудові відносини» включено главу 7 «Соціальне партнерство у сфері праці», главу 8 «Загальні положен-

ня про колективні договори», главу 9 «Республіканський, галузевий і територіальний колективний договори», главу 10 «Колективний договір організації», главу 11 «Врегулювання колективних трудових спорів».

Висновки

Враховуючи вищезазначене, колективне трудове право видається можливим визначити як сукупність правових норм, які регулюють колективні трудові відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами колективних трудових прав та забезпечення їхніх інтересів відповідно до чинного законодавства.

Предметом колективного трудового права є колективні трудові відносини, що можуть бути поділені за змістовним критерієм на такі види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; зі здійснення контролю за виконанням колективних угод і колективних договорів; з діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

На сьогодні в Україні існує нормативна база регламентації колективних трудових відносин, яку можна буде вважати повністю сформованою з прийняттям Трудового кодексу України. Водночас Книга шоста «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України потребує ґрунтовного доопрацювання. Дві глави зазначеної Книги, з яких глава 1 «Соціальний діалог» складається є однієї статті 341, а глава 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» – з двох статей (ст. ст. 342, 343), не можуть бути прийняті в такій редакції. Під час доопрацювання змісту Книги

шостої проекту Трудового кодексу України доцільно врахувати позитивний законодавчий досвід регулювання колективних трудових відносин окремих зарубіжних країн.

Україні слід ратифікувати дві конвенції МОП, присвячені свободі асоціації: Конвенцію № 141 про організації сільських працівників 1975 року та Конвенцію № 151 про трудові відносини на державній службі 1978 року. До цього часу Україна не взяла на себе зобов'язання за ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця» Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Список використаних джерел:

1. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : [монографія] / Г.І. Чанишева. – О. : Юридична література, 2001. – 328 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник]. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
3. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / [В.М. Лебедев, Е.Р. Воронова, В.Г. Мельникова]; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М. : Статут, 2009. – 192 с.
4. Florka L. Encyklopedia Prawa Pracy i Ubezpieczen Spolecznych / L. Florka. – Warszawa : ABC, 1999.
5. Трудове право России : [учебник] / [под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова]. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2012. – 608 с.
6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 3. – Ст. 418.
7. Декларация МОП основных принципов та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. II. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1529–1532.
8. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Принята Международной конференцией труда на её 97-й сессии (Женева, 10 июня 2008 г.). – Женева : Международное бюро труда, 2008. – 26 с.

В статтє определяются понятие и предмет коллективного трудового права. Дается характеристика системы источников коллективного трудового права. Вносятся предложения по совершенствованию правовой регламентации коллективных трудовых отношений в актах действующего трудового законодательства, проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовое право, коллективное трудовое право, понятие коллективного трудового права, предмет коллективного трудового права, источники коллективного трудового права.

The concept and subject matter of collective labor law are defined in the article. The system of sources of collective labor law was characterized. Proposals regarding improvement of legal regulation of collective labor relations in the acts of current labor legislation and draft Labour Code of Ukraine are introduced.

Key words: labor law, collective labor law, concept of collective labor law, subject matter of collective labor law, sources of collective labor law.