

Чанишева Г. І.,
доктор юридичних наук, професор,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗАКОНИ УКРАЇНИ ЯК ДЖЕРЕЛА КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

LAWS OF UKRAINE AS SOURCES OF COLLECTIVE LABOR LAW

У статті визначається місце законів України в системі джерел колективного трудового права. Формулюються пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання колективних трудових відносин у чинних законодавчих актах, проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: *трудове право, колективне трудове право, джерела колективного трудового права, Конституція України, закони України.*

В статье определяется место законов Украины в системе источников коллективного трудового права. Формулируются предложения по усовершенствованию правового регулирования коллективных трудовых отношений в действующих законодательных актах, проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: *трудовое право, коллективное трудовое право, источники коллективного трудового права, Конституция Украины, законы Украины.*

The place of the laws of Ukraine in the system of sources of collective labor law are defined in the article. Proposals are made on improvement of legal regulation of collective labor relations in existing legislative acts and in the draft of the Labour Code of Ukraine.

Key words: *labor law, collective labor law, sources of collective labor law, Constitution of Ukraine, laws of Ukraine.*

Постановка проблеми. Однією зі структурних частин у системі трудового права України є колективне трудове право. Його можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють колективні трудові відносини, які виникають у процесі їх здійснення суб'єктами колективних трудових прав та забезпечення їх інтересів, згідно з чинним законодавством.

Як відносно відокремлена структурна частина у системі трудового права України колективне трудове право має свої джерела, що утворюють певну систему. Її складовими є Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу. Дослідження законів України (як чинних, так і проекту Трудового кодексу України) як джерел колективного трудового права є актуальним питанням в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Постановка завдання. Метою статті є визначення місця законів України в системі джерел колективного трудового права та внесення пропозицій щодо вдосконалення його законодавчої основи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми колективного трудового права досліджуються в роботах вітчизняних та зарубіжних науковців: Н. Болотіної, І. Кисельова, В. Лебедева, Н. Лютова, М. Матей-Тирович, М. Северинського, Б. Сімсона. Закони України як джерела колективного трудового права в сучасній науковій літературі ще не були предметом спеціального дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Характеристику законодавчої основи колективного трудового права необхідно почати з Конституції України [1] як Основного закону держави. У ст. 36

Конституції України проголошується право громадян на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, а у ст. 44 – право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

У Конституції України закріплено лише два колективних трудових права. Такий підхід є характерним для конституцій більшості країн колишнього СРСР, інших зарубіжних держав (Конституція Республіки Вірменія, Конституція Киргизької Республіки, Конституція Республіки Білорусь, Конституція Литовської Республіки, Конституція Грузії). Водночас варто відзначити окремі переваги конституційного закріплення права на об'єднання, зокрема, в конституціях Республіки Вірменія та Республіки Білорусь, порівняно з Конституцією України. У частині першій ст. 36 Основного Закону нашої держави закріплено право громадян на свободу об'єднання в політичні партії та громадські організації для здійснення й захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Натомість у ст. 28 Конституції Республіки Вірменія [2] і ст. 36 Конституції Республіки Білорусь [3] йдеться про право кожного (а не тільки громадян) на об'єднання, що відповідає міжнародним стандартам.

Крім того, в частині третій ст. 36 Конституції України йдеться про право громадян на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, і відсутні аналогічні норми про організації роботодавців, їх об'єднання.

У цьому аспекті заслуговує на увагу конституційний досвід Турецької Республіки. У ст. 33 (4) Кон-

ститутції цієї держави проголошено право кожного на створення асоціацій без попереднього дозволу [4], а у ст. 51 закріплено право працівника та роботодавця у процесі трудових відносин створювати профспілки й асоціації та формувати керівні органи без попереднього дозволу з метою захисту та розвитку економічних і соціальних прав та інтересів їхніх членів.

Досвід Турецької Республіки становить інтерес для національного законодавця ще й закріпленням у Конституції норм про переговори між підприємцем і профспілками щодо умов праці. У частині 2 «Основні права та обов'язки» міститься Розділ 3 «Соціальні та економічні права і обов'язки», що включає підрозділ VI «Переговори між підприємцем і профспілками про умови праці, право на страйк і локаут (ст. 53 – 54). Згідно зі ст. 54 (4), працівники та роботодавці мають право укладати колективні договори для взаємного регулювання їх економічного й соціального становища та умов праці. Порядок укладення цього документу регулюється законом.

Право на колективні переговори з укладення колективних договорів, угод належить до найважливіших колективних трудових прав і проголошене в актах Міжнародної організації праці (далі – МОП), Ради Європи, Європейського Союзу. Видається доцільним закріпити це право в окремій статті Розділу II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України.

Наступним законом у системі джерел колективного трудового права є Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року [5]. Регулювання колективних трудових відносин здійснюється ст. 2 «Основні трудові права працівників», главою II «Колективний договір», главою XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», главою XVI-A «Трудовий колектив» КЗпП. Проте в чинному Кодексі відсутня окрема глава про колективні трудові відносини, сам термін не застосовується.

Перелік основних трудових прав працівників, закріплений ст. 2 КЗпП, не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Зокрема, у цій статті не закріплено повного переліку колективних трудових прав працівників та їх представників, проголошеного в міжнародно-правових актах. У частині другій ст. 2 Кодексу передбачені такі колективні трудові права працівників, як на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. Кодексом не передбачені колективні трудові права роботодавців та їх представників. Так, у КЗпП відсутні норми про право роботодавців на об'єднання, на ведення переговорів з укладення колективних договорів, угод.

У главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» йдеться про права профспілок, об'єднань (ст. 244), про первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях

(ст. 246), про повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації (ст. 247), а також закріплено інші норми про правовий статус профспілок. Водночас відсутні норми про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань, що не узгоджується з розумінням права на об'єднання в міжнародно-правових актах. Зокрема, в актах МОП право на об'єднання закріплюється як таке, що стосується рівною мірою як працівників, так і роботодавців.

КЗпП має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму реалізації, правових наслідків порушення. Так, закріплене у ст. 245 КЗпП право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями не забезпечено механізмом його реалізації.

Законодавче регулювання колективних трудових відносин здійснюється також законами України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 року [6], «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року [7], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року [8], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [9], «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [10], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року [11].

Кожен із зазначених законів мав велике значення для подальшого розвитку джерельної бази колективного трудового права в Україні. Так, Законом України «Про колективні договори і угоди» визначено правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Законом уперше було передбачено укладення колективних угод, процедуру колективних переговорів. Законом України «Про оплату праці» було закріплено державну та договірну сферу правового регулювання оплати праці. Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено правові й організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), врегульовано мирну процедуру вирішення зазначених спорів (конфліктів), порядок організації та проведення страйку.

Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» був закріплений правовий статус представників працівників і роботодавців у колективних трудових правовідносинах.

Окремо варто підкреслити значення для формування законодавчої бази колективного трудового права Закону «Про соціальний діалог в Україні», який визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в нашій країні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соці-

альних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Названі закони України не повною мірою узгоджені між собою, містять певні прогалини. Окремі положення зазначених законодавчих актів потребують приведення їх у відповідність із міжнародними трудовими нормами.

Україні варто 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. В Законі України «Про державну службу» не повною мірою враховані положення Конвенції МОП № 151.

Проект Трудового кодексу України [12] у частині закріплення та забезпечення трудових прав, у тому числі колективних, має переваги перед чинним КЗпП. Ст. 21 і 24 закріплено основні права працівника та роботодавця, хоча не всі колективні трудові права, передбачені ратифікованими Україною міжнародними та європейськими актами про права людини, відтворено в тексті зазначених статей законопроекту. Зокрема, у ст. 21 серед основних не передбачено прав на участь в управлінні організацією, на інформацію та консультацію.

Термін «колективні трудові відносини» вперше застосовується у проекті нового Трудового кодексу України. Книга шоста, що містить дві глави («Соціальний діалог», «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» (ст. 341 – 343)), називається «Колективні трудові відносини». Назва Книги шостої проекту Кодексу свідчить про прагнення його розробників урахувати 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 варто визнати своєчасним і досить прогресивним кроком у розвитку національного трудового законодавства. Однак далі визнання на законодавчому рівні колективних трудових відносин розробники проекту не пішли. Із Книги шостої проекту Кодексу № 1658, прийнятого в першому читанні, виключено норми про визначення поняття та 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 суспільних 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 вдалось уникнути помилок своїх поперед-

ників, незважаючи на те, що проект містить окрему ст. 2, якою визначається коло суспільних відносин, що регулюються Трудовим кодексом України.

Для національного законодавця становить інтерес законодавчий досвід зарубіжних країн, у трудових кодексах яких містяться окремі глави (розділи), частини, що регулюють колективні відносини. Так, Трудовий кодекс Литовської Республіки від 4 червня 2002 року [13] складається з наступних частин: Частина I «Загальні положення»; Частина II «Колективні трудові відносини»; Частина III «Індивідуальні трудові відносини». Частина II є досить об'ємною та включає такі розділи: розділ VII «Загальні положення» (містить норми про поняття та 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 [14]: Розділ 1 «Загальні положення», Розділ 2 «Колективні трудові відносини», Розділ 3 «Індивідуальні трудові відносини». До Розділу 2 включено главу 7 «Соціальне партнерство у сфері праці», главу 8 «Загальні положення про колективні договори», главу 9 «Республіканський, галузевий і територіальний колективний договір», главу 10 «Колективний договір організації», главу 11 «Врегулювання колективних трудових спорів».

Висновки. В Україні відбувається розвиток колективного трудового права, предметом якого є колективні трудові відносини. В системі джерел цього права важливе місце займають закони України, що становлять «каркас» цієї системи. Із прийняттям Трудового кодексу України законодавчу основу колективного трудового права можна буде вважати сформованою.

Правове регулювання колективних трудових відносин у чинних законах України, проекті Трудового кодексу України потребує вдосконалення. Статтю 2 КЗпП необхідно доповнити правами на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод, на інформацію та консультації, на страйк. Потрібно закріпити в чинному КЗпП основні трудові права роботодавця, серед яких і такі, як право на об'єднання, право на колективні переговори та укладення колективних договорів, угод.

Видається доцільним змінити назву глави XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» КЗпП та іменувати її «Професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання». Варто доповнити зазначену главу нормами про правовий статус об'єднань профспілок та організацій роботодавців, їх об'єднань.

Перелік основних прав працівника у ст. 21 проекту ТК України необхідно доповнити колективними трудовими правами на участь в управлінні організацією, на інформацію та консультації.

У проекті ТК України відсутні спеціальні норми про представників працівників і роботодавців, у тому числі про професійні спілки та їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання. Це викликає заперечення, адже, згідно з частиною другою ст. 19 «Сторони та суб'єкти трудових відносин» суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є:

1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа – роботодавець), у разі відсутності первинної профспілкової організації, – вільно обрані працівниками представники (представник);

2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання.

Книга шоста «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України потребує ґрун-

товного 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. 342, 343). Не можна погодитись із таким підходом розробників законопроекту до регулювання в основному кодифікованому законодавчому акті колективних трудових відносин, які є складовою предмету трудового права нарівні з індивідуальними трудовими відносинами. У законопроекті відсутні норми про поняття колективних трудових відносин, повний перелік їхніх сторін та суб'єктів, правовий статус, підстави виникнення та припинення тощо. При цьому індивідуальні трудові відносини досить повно врегульовані відповідними нормами проекту Трудового кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Конституція Республики Армения от 27 ноября 2005 года [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/asambleya/constitutions.php>.
3. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с измен. и доп. от 24. 11. 1996 и 17. 10. 2004) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/asambleya/constitutions.php>.
4. Конституция Турецкой Республики от 7 ноября 1982 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/asambleya/constitutions.php>.
5. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР №322-VIII від 10. 12. 1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 № 108 / 95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03. 03. 1998 № 137 / 98 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15. 09. 1999 № 1045 – XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23. 12. 2010 №2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22. 06. 2012 № 5026 – VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 2. – Ст. 216.
12. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
13. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Сейма от 4 июня 2002 года № IX – 926 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm
14. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>