

*Чанишева Г. І.,
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»,
член-кореспондент Національної академії правових наук України,
Заслужений діяч науки і техніки України*

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Анотація. У статті визначаються поняття та види колективних трудових правовідносин. Вносяться пропозиції щодо їх законодавчого закріплення в чинному Кодексі законів про працю України та проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, види колективних трудових правовідносин.

Постановка проблеми. У сучасний період перед наукою трудового права стоїть важливе завдання розробки юридичного механізму регулювання нової системи трудових відносин, яка формується на принципах соціального діалогу, а саме чіткого визначення предмету трудового права, сфери його дії, методу, принципів правового регулювання, системи галузі. Зазначені питання набувають особливої актуальності та значимості в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Стрижневим питанням науки трудового права є визначення кола суспільних відносин, які складають предмет галузі, оскільки без цього неможливо зрозуміти, що являє собою трудове право України як самостійна галузь у системі національного права. Складовою предмету трудового права є колективні трудові відносини, дослідження яких є актуальним напрямком дослідження сучасної науки трудового права.

Метою статті є визначення поняття та видів колективних трудових правовідносин, а також внесення пропозицій щодо їх законодавчого закріплення.

Виклад основного матеріалу. У науці трудового права сформульовані дві концепції предмету цієї галузі. Найбільш поширеною в науковій і навчальній літературі є концепція «трудова відносина та тісно пов'язані з ними відносини».

Так, представники львівської школи трудового права визначають предмет галузі як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору, до якого входять також відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення функціонування останніх. До відносин, тісно пов'язаних з трудовими, вчені відносять відносини працевлаштування; відносини щодо навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; відносини з вирішення трудових спорів і відносини соціального партнерства та встановлення умов праці [1, с. 20–21].

Харківські вчені-трудовики до предмету трудового права як галузі права відносять трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають, розвиваються та припиняються у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у сфері праці, а також відносини у сфері праці, пов'язані з трудовими [2, с. 11–13]. Вчені визнають колективні правовідносини у сфері праці, але відносять їх до правовідносин, пов'язаних з трудовими.

Існують різні погляди на перелік і зміст відносин, тісно пов'язаних з трудовими, але всі автори дотримуються тієї точки зору, що внаслідок їх нерозривного зв'язку з власне трудовими відносинами вони також належать до предмету трудового права. При цьому жодна інша галузь права не знає такої класифікації суспільних відносин, що становлять її предмет. Практично всі інші галузі права мають предмет регулювання у вигляді кола однорідних суспільних відносин.

Інші вчені в предметі трудового права України виділяють індивідуальні та колективні трудові відносини. Ідея колективних трудових відносин була висунута і обґрунтована в радянській науці трудового права (С.О. Іванов, Л.Я. Гінцбург, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін, А.В. П'ятаков) [3]. Учені розглядали трудові правовідносини як загальну категорію, що включає індивідуальні та колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робітників і службовців, а сторонами – підприємство і працівник. Змістом других – участь трудящих у управлінні виробництвом, включаючи контроль за додержанням законодавства про працю, організація, встановлення та застосування умов праці; сторони – адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи.

У вітчизняній науці трудового права значний внесок у розвиток ідеї колективних трудових відносин зробив А.Р. Мацюк, який у 1984 році представив глибоке обґрунтування поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні, визначив поняття і систему останніх, їх місце в предметі трудового права, суб'єкти, підстави класифікації [4].

У сучасний період концепція предмета трудового права як сукупності індивідуальних і колективних трудових відносин обґрунтована в науковій та навчальній літературі з урахуванням міжнародних трудових стандартів, законодавчого досвіду країн з розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних держав [5, с. 54–76]. Виділені види індивідуальних і колективних трудових відносин, досліджено їх особливості, структура і співвідношення [6, с. 9–51].

Концепція колективних трудових відносин з урахуванням нових соціально-економічних факторів, нормативної бази на підставі формування системи соціального діалогу у сфері праці, розширення договірної регулювання трудових відносин, появи нових колективних суб'єктів трудового права (організацій роботодавців, їх об'єднань, органів соціального діалогу), необхідності розробки ефективного юридичного механізму забезпечення трудових прав працівників отримала додатковий розвиток і обґрунтування в монографії та докторській дисертації автора статті.

Враховуючи всебітню увагу до проблеми забезпечення прав людини, слід підкреслити важливість концепції колективних трудових відносин у зв'язку з необхідністю належного забезпечення не тільки індивідуальних, але й колективних

трудова права та інтересів, більшість яких відноситься до основних прав людини. Забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав відповідно до міжнародних стандартів є одним з основних завдань трудового права. Таким чином, визнання індивідуальних і колективних трудових відносин як складової частини предмета трудового права сприяє ефективній реалізації системи індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів.

Таким чином, у сучасний період систему реально існуючих суспільних відносин у сфері застосування найманої праці складають індивідуальні та колективні трудові відносини. Індивідуальні трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації індивідуальних трудових прав. Видами індивідуальних трудових відносин є відносини із професійного підбору кадрів роботодавцем; укладення, зміни та припинення трудового договору; нормування і оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони праці та здоров'я працівників на виробництві; дисципліни праці; професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів.

Реалізація працівниками, роботодавцями колективних трудових прав здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин. Можна назвати їх види з: участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією; участі трудових колективів у встановленні і зміні умов праці; ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів; діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників; діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Колективний характер цих відносин обумовлений їх суб'єктивним складом, забезпеченням колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і вимагають відповідного правового опосередкування. Інтереси колективу – самостійна категорія інтересів, які не завжди збігаються з інтересами роботодавця і працівника.

Виходячи з того, що змістом зазначених правовідносин є колективні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки, колективні трудові правовідносини видається можливим визначити як урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації їх суб'єктами колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальні, так і колективні трудові права, стає учасником конкретних видів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, зумовлюють одне одного і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні трудові відносини не можуть нормально функціонувати відповідно до чинного законодавства. Водночас індивідуальні трудові відносини є тим фундаментом, на якому існують колективні відносини. Не можна заперечувати первинність, верховенство індивідуальних трудових відносин, саме з них починається трудове право – з укладення трудового договору між роботодавцем і працівником.

Під час функціонування індивідуальних трудових відносин простежується їх нерозривний зв'язок, єдність і взаємодія з колективними трудовими відносинами. У сучасних умовах індивідуальні трудові правовідносини не можуть існувати без колективних через те, що для всіх роботодавців є обов'язкови-

ми положення колективних угод, які укладаються на національному, галузевому, територіальному рівнях. Чимало положень трудового законодавства щодо робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони здоров'я працівників у процесі праці та інших умов праці можуть бути реалізовані на підприємстві (в організації) лише шляхом укладення колективного договору. Його відсутність слід розглядати як невиконання вимог чинного законодавства.

Колективні відносини, як й індивідуальні, також мають трудову природу. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у процесі праці у зв'язку з трудовою діяльністю. Їх змістом є колективні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки. Саме трудова природа прав, щодо реалізації яких виникають колективні правовідносини, і кореспондуючих прав обов'язків обумовлюють трудовий характер цих правовідносин.

У той же час колективні трудові відносини відрізняються від індивідуальних за підставами виникнення, суб'єктивним складом, змістом, сферою дії. Підставою їх виникнення може бути прояв колективного інтересу (наприклад, пропозиція однієї із сторін угоди, колективного договору почати колективні переговори, пропозиція виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), роботодавця прийняти той чи інший локальний нормативно-правовий акт). У деяких випадках підстави виникнення індивідуальних і колективних трудових правовідносин збігаються (як уже зазначалося, у результаті укладення трудового договору працівник стає суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин, у складі трудового колективу – суб'єктом колективних трудових правовідносин, зокрема, з приводу участі в управлінні підприємством (установою, організацією). Однак не можна погодитися з М.В. Лушніковою, яка визнає трудовий договір підставою виникнення усіх видів колективних трудових правовідносин [7, с. 15]. Трудовий договір слід вважати однією із підстав виникнення зазначених правовідносин.

Одним із важливих питань у теорії колективних трудових правовідносин є питання про їхні види, адже без цього неможливо визначити структуру, основні ознаки зазначених правовідносин та сформулювати інші теоретичні положення.

На думку Є.Б. Хохлова, колективні трудові правовідносини виникають у тих двох сферах, які опосередковуються нормами трудового права: це ринок праці і сфера управління (хазяйська сфера роботодавця) [8, с. 134]. Далі вчений слушно відзначає: оскільки цільове призначення зазначених правовідносин – забезпечити взаємозв'язування і примирення у межах права різного роду інтересів, які не просто не співпадають, але й суперечать один одному (причому всі ці інтереси визнаються соціально значимими), остільки носії таких інтересів мають розглядатися як соціальні партнери, а вся система подібного роду відносин – як соціальне партнерство у сфері праці.

Висновок про взаємозв'язок зазначених правовідносин з правовідносинами із соціального діалогу у сфері праці є одним із головних у теорії колективних трудових правовідносин. Соціальний діалог у сфері праці доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як конкретні види колективних трудових правовідносин.

Класифікація будь-яких правових категорій має здійснюватися за чітко визначеними критеріями. Як видається, класифікацію колективних трудових правовідносин доцільно здійс-

новати за такими критеріями: залежно від суб'єктного складу; залежно від змісту; залежно від рівня, на якому виникають і функціонують зазначені правовідносини.

Російські вчені з точки зору суб'єктного складу вирізняють колективні трудові правовідносини, що виникають: 1) між окремим роботодавцем і працівниками організації, а також її відокремленого структурного підрозділу (філіалу, представництва). Правовий зв'язок між зазначеними суб'єктами має форму колективного договору; 2) між об'єднанням роботодавців і об'єднанням працівників. У деяких випадках як третя сторона у виникаючих правовідносинах виступає і держава в особі своїх виконавчих органів. Юридичною формою такого правовідношення є колективна угода.

Проте зазначена класифікація видається недосконалою. 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 і суб'єкти соціального діалогу, визначені в ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»; організації профспілки (ці організації визначаються в ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча в 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); примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів). У зв'язку з цим за суб'єктним критерієм можна виділити й інші види колективних трудових правовідносин, а не тільки два, зазначених вище, види.

Змістом колективних трудових правовідносин є права та обов'язки їх суб'єктів. Специфікою змісту зазначених правовідносин є те, що в їх рамках відбувається реалізація працівниками, роботодавцями та їх представниками колективних трудових прав. 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 і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і 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.

Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, можна виділити їхні види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

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

У сучасній літературі існують й інші підходи до сутності колективних трудових правовідносин. На думку В.М. Лебедєва, між суб'єктами колективного трудового права виникає єдине колективне трудове правовідношення, яке є складним. Воно складається із низки пов'язаних і взаємно обумовлених правовідносин елементарного виду. Але це не самостійні правовідносини, а елементи єдиного складного правовідношення. У змісті колективного трудового правовідношення вчений вважає доцільним виділяти такі його елементи: організаційний, матеріальний, майновий, економічний, інформаційний, охорони життя і здоров'я учасників праці [9, с. 85]. Такий підхід ґрунтується на розумінні колективного трудового правовідношення як єдиного, а не «розщепленого» правовідношення.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» термін «колективні трудові відносини» не застосовується, проте, на думку автора, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як конкретні види колективних трудових правовідносин.

На відміну від індивідуальних трудових правовідносин, колективні трудові правовідносини виникають та функціонують на різних рівнях. Ураховуючи положення ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», необхідно визначити сторони та суб'єктів колективних трудових правовідносин на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Термін «колективні трудові відносини» вперше застосовується в проекті Трудового кодексу України. Книга шоста проекту, яка містить три глави «Соціальний діалог», «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод», «Колективні трудові спори, конфлікти» (ст.ст. 324–382), називається «Колективні трудові відносини». Назва і зміст Книги шостої проекту ТК України свідчить про прагнення його розробників врахувати міжнародні трудові стандарти, передусім норми конвенцій і рекомендацій МОП, а також досвід правового регулювання трудових відносин у постсоціалістичних країнах та країнах із розвинутою ринковою економікою, сучасні тенденції науки трудового права.

Чинний КЗпП неодноразово піддавався критиці в літературі за відсутність чіткого визначення кола суспільних відносин, що ним регулюються (ст. 1), і кола осіб, на яких поширюються норми трудового законодавства (ст. 3). Як видається, розробникам проекту ТК України не вдалося уникнути помилок своїх попередників, не зважаючи на те, що в ст. 2 проекту, на відміну від ст. 1 КЗпП, визначається коло суспільних відносин, що регулюються Кодексом. У ст. 2 проекту ТК України міститься перелік із 9 видів суспільних відносин, який є примірним, оскільки в зазначеній статті йдеться про відносини «з інших питань, визначених цим Кодексом».

З такою позицією розробників законопроекту навряд чи можна погодитися. Трудовий кодекс України повинен стати основою новітнього національного трудового законодавства, а для цього в ньому необхідно чітко і вичерпно визначити коло суспільних відносин, які ним регулюються. Якщо в ст. 2 не згадуються колективні трудові відносини, то логічно виникає питання: чи регулюються зазначені відносини цим Кодексом? Негативної відповіді не може бути, оскільки, як вже відзначалось, законопроект містить окрему Книгу шосту з відповідною назвою. Тому ст. 2 проекту ТК України слід доповнити, включивши в коло суспільних відносин, що регулюються Кодексом, колективні трудові відносини.

Висновки. Таким чином, розробники проекту ТК України відмовились від концепції «Трудові відносини та інші, тісно пов'язані з ними суспільні відносини», а закріпили в ст.ст. 1, 2, 6, що Трудовий кодекс і трудове законодавство регулюють

трудові відносини. Зі змісту проекту ТК України можна дійти висновку про те, що йдеться про регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин, хоча розробникам проекту не вдалося послідовно відобразити концепцію індивідуальних і колективних трудових відносин у законопроекті, і в цій частині проект ТК України потребує доопрацювання. У зв'язку з цим пропонується ст. 2 «Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України» проекту ТК України викласти в такій редакції: «1. Цей Кодекс регулює індивідуальні та колективні трудові відносини».

Книгу шосту «Колективні трудові відносини» проекту ТК України видається доцільним доповнити окремими статтями, в яких встановлено норми про поняття та види колективних трудових правовідносин.

Література:

1. Трудове право України: Академічний курс : [підр. для студ. юрид. спец. вищ.навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Концерн Ін Юре, 2004. – 465 с.
2. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М. : Наука, 1977. – С.159. ; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право : вопросы теории. – М., 1978. – С.100–112 (автор главы Р.З. Лившиц) ; Иванов С.А., Лившиц Р.З. Конституция СССР и вопросы трудового права // Советское государство и право. – 1978. – № 4. – С.14–18 ; Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982. – С. 131–142 ; Цепин А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях / В кн.: Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С.80–86 ; Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. – М. : Наука, 1986. – 95 с.
4. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А.Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 280 с.

5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
6. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : [монографія] / Г.І. Чанишева. – Одеса : Юридична література, 2001. – 328 с.
7. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук / М.В. Лушникова. – М., 1997.
8. Трудовое право России : [учебник] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма: ИНФРА-М, 2012. – 608 с.
9. Трудовое право : [учебник] / под ред. В.М. Лебедева. – М. : Норма: ИНФРА-М, 2011. – 464 с.

Чанишева Г. И. Понятие и виды трудовых правоотношений

Аннотация. В статье определяются понятие и виды коллективных трудовых правоотношений. Вносятся предложения по их законодательному закреплению в действующем Кодексе законов о труде Украины и проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые правоотношения, коллективные трудовые правоотношения, виды коллективных трудовых правоотношений.

Chanisheva H. Concept and types of labor relationship

Summary. The concept and types of collective labor relations are defined in the article. Proposals are made for their introduction into legislation in the current Code of Laws on Labour and the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: individual labor relations, collective labor relations, types of collective labor relations.