



ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА І СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ



Олександр Огородник,
проректор гуманітарної
освіти та виховної роботи
Чернігівського державного
інституту права, соціальних
технологій та праці, трудовий
арбітр НСПП

Становлення України як високорозвиненої європейської держави ставить перед українським суспільством важливу мету – забезпечення сталого економічного розвитку, досягнення європейських стандартів життя громадян, що неможливо без полагодженої співпраці між роботодавцями та працівниками.

Із світового досвіду випливає, що ефективно співробітництво між вказаними суб'єктами, яке сприяє належній соціальній стабільності в суспільстві, забезпечується за допомогою механізму соціального діалогу, який включає в себе системно організований комплекс заходів, необхідних для досягнення соціальної злагоди в державі. Таким чином соціальний діалог в Україні повинен стати міцним підґрунтям стабільності та максимального уникнення потенційної конфліктності будь-яких суспільних відносин, певною моделлю взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками.

До сторін соціального діалогу на локальному рівні Закон України «Про соціальний діалог в Україні» відносить сторону працівників, суб'єктами якої визначаються первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників (1). Виходячи зі змісту норм названого Закону, слід зробити висновок, що трудовий колектив, легальне визначення якого дає ст. 252 КЗпП України, не є суб'єктом соціального діалогу.

На жаль, Закон підтвердив тенденцію поступового вилучення із багатьох нормативно-правових актів про працю поняття «трудовий колектив», яке нерідко стало замінятися іншими термінами. Так, до ст. 12 КЗпП України 5 квітня 2001 внесені зміни, згідно з якими замість терміна «трудовий колектив» вжито словосполучення «загальні збори найманих працівників».

У проекті Трудового кодексу України у книзі шостій, яка присвячена колективним трудовим відносинам, також не передбачається спеціальних норм про трудові колективи. Згідно з проектом, трудові колективи не визначаються суб'єктами колективних трудових відносин. Тут йдеться загалом про працівників, про збори працівників, а якщо мова йде про представників працівників, – таке місце монополюю відводиться профспілкам. (2, с. 715).

В проекті зазначається, що працівники здійснюють свої права в соціальному діалозі безпосередньо і через представницькі органи (представників).

Безпосереднім вважається право на проведення зборів та конференцій, на яких ухвалюються рішення із соціально-трудових питань, або збирання підписів під такими рішеннями. Тобто слова „безпосереднім вважається здійснення працівниками своїх прав у соціальному діалозі» можна розуміти так, що в цьому працівники діють як колективний суб'єкт, а не розрізнені працівники (З. с. 6).

У висновку Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1108 від 04.12.2007р.) підкреслюється, що учасником колективних трудових відносин був і повинен залишатись трудовий колектив. Цьому об'єктивно сформованому колективному утворенню належить ключова роль вирішення питань участі працівників в управлінні юридичною особою – роботодавцем щодо свого представництва у соціальному діалозі.

В сучасних умовах трудові колективи здатні більш дієво впливати на регулювання соціально-трудових відносин і при створенні належних організаційно-правових умов забезпечувати реальну участь працівників в управлінні виробництвом.

Участь трудових колективів в управлінні корпораціями чітко простежується в багатьох розвинутих країнах (Австрії, Іспанії, Данії, Швеції та ін.).

Так, в управлінні компаніями в гірничодобувній і металургійній промисловості, поряд з адміністрацією та профспілками, активну участь беруть трудові колективи та їх органи (зокрема, наглядові ради).

Вони, наприклад, виступають посередниками у разі виникнення суперечливостей між акціонерами і найманими працівниками (4, с. 126).

Загальновідомо, що підприємства, які процвітають, свій успіх будують не на відстороненні трудового колективу від власника, а навпаки, – активній співпраці, співучасті, партнерстві цих сторін.

Саме тому у зарубіжній практиці трудові колективи беруть активну участь в управлінні цими підприємствами. Йдеться про функціонування, поряд з профспілками, інших органів представництва, які обираються всіма працівниками, незалежно від профспілкового членства.

Як відомо, Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту). Стаття 5, проголошуючи право всіх працівників та роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, жодним чином не вказує, що працівники можуть об'єднуватись тільки у профспілки.

Навпаки, Хартія вимагає від держави зобов'язання, що «національне законодавство не буде жодним чином обмежувати цю свободу або використовуватися для її обмеження. Але аналіз законодавства України свідчить про монополізацію профспілками права захищати соціально-економічні права працівників.

Чи можна погодитись, наприклад, з тим, що згідно із Законом України від 05 квітня 2011 року виключено зі статті 252 КЗпП України гарантії для працівників, обраних до рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів? Такі гарантії залишено тільки для виборних працівників профспілкових органів.

Натомість, міжнародні норми вимагають від держави забезпечити рівність прав між представниками профспілок та іншими представниками трудящих.

Н. Б. Болотіна зазначає, що причини невизначеності правового статусу трудового колективу лежать у політичній площині. Виходить так, що у визнанні статусу трудових колективів не зацікавлені ні профспілки, ні роботодавці, ні держава. Цих суб'єктів влаштовує невизначеність трудової маси і термін «наймані працівники», який немовби й визначає суб'єкта й, водночас, ні до чого не зобов'язує (2 с. 730).

Визнання трудових колективів повноправними суб'єктами дасть змогу змінити ставлення до самої категорії «наймані працівники», яка набуде необхідної конкретики, адже йтиметься про трудові колективи найманих працівників підприємства, підприємств галузі, регіону, нарешті, – держави. Це дещо змінить акценти.

Отже, трудовий колектив – надзвичайно важливий суб'єкт трудового права, і в Україні, яка прагне європейської інтеграції і відповідності міжнародним стандартам, має бути створено належний юридичний механізм для його діяльності.

Слід погодитись з думкою В. Костюка, що необхідно надати трудовим колективам рівних трудових повноважень з роботодавцями, посилення і значення оптимальних форм їхньої реалізації (3, с. 7).

Як відомо, Закон СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р., який продовжує діяти, передбачає залучення трудового колективу до управління підприємствами з правом дорадчого органу. Звідси – низька ефективність цього Закону, забуття й витіснення трудового колективу професійними спілками.

Нинішній трудовий колектив і його органи зможуть здійснити свою місію представництва в будь-якій формі виробничої демократії в конкретних соціально-трудових відносинах тільки з урахуванням повноважень органів управління відповідного підприємства, установи організації. Водночас, не слід розглядати завдання трудового колективу тільки через призму соціально-партнерських відносин, що робить його схожим на первинну профспілкову організацію. Це збіднить правовий статус трудового колективу, звужить його потенційні можливості як суб'єкта управління. Основне завдання трудового колективу є участь в управлінні виробництвом, що забезпечує колективу й роботодавцю досягнення більш високих виробничих результатів і, як наслідок, задоволення індивідуальних і колективних інтересів трудового колективу (4, с. 127).

Таким чином, видається доцільним і логічним закріпити правове становище трудового колективу в Трудовому кодексі, визнавши його суб'єктом трудового права та трудових правовідносин. Удосконалення правового становища трудового колективу, як суб'єкта трудового права, має полягати в оптимізації його правосуб'єктності, визначенні змісту та обсягу його трудових повноважень. Йдеться про надання трудовим колективом рівних трудових повноважень з роботодавцями, визначення органів, які можуть створюватись трудовим колективом, засади їхньої правосуб'єктності. Досить важливим є вирішення питання щодо розмежування прав трудових колективів і профспілок на виробництві, визначення правового механізму їх взаємодії (5, с. 12).

Література:

1. Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI «Про соціальний діалог в Україні»
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
3. Котюк В. «Чи є трудовий колектив суб'єктом права». Праця і зарплата. – №4 (632) 28 січня 2009 р.
4. Прилишко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «Фінн», 2009. – 728 с.
5. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Х., 2008. – 23 с.