

УДК 349.22:347.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.3.11>

СОЦЬКИЙ А.М.

**СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН:
ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА****SUBJECTS OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS: LEGAL CHARACTERISTICS**

Стаття присвячена проблематиці колективних трудових відносин. Відмічається, що у загальній теорії права саме поняття «правовідносини» визначається та розглядається через низку правових ознак, які й складають їх характеристику.

Визначено, що складниками суспільних відносин (а отже, і правовідносин) є: суб'єкти, об'єкти, зміст, підстави їх виникнення та припинення.

Для розуміння поняття колективних трудових правовідносин вони характеризуються наступним чином: по-перше, це відносини, у яких беруть участь робітники і службовці, які здійснюють управління підприємством, організовують різного роду змагання, ними ж укладається колективний договір і встановлюються умови праці в межах локального регулювання, ці функції обов'язково здійснюються задля нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; по-друге, це відносини щодо можливості участі в організації управління виробництва працівниками, прийняття участі у колективних переговорах, в укладенні і виконанні умов колективного договору, встановленні належних умов та забезпечення охорони праці, контролі та нагляді за додержанням трудового законодавства, вирішенні колективних трудових спорів, а участі в регулюванні трудових відносин профспілок.

Зазначено, що трудові правовідносини є відносно визначеними за суб'єктним складом.

Щодо юридичного змісту колективних трудових правовідносин, то їх складають права та обов'язки їх суб'єктів.

Колективні трудові правовідносин можна поділити на види залежно від того, яке колективне трудове право входить до їхнього змісту.

Визначено та проаналізовано коло суб'єктів колективних трудових правовідносин.

Проаналізувавши вітчизняне законодавство, доходимо висновку, що самотійними суб'єктами колективних трудових правовідносин із власними або представницькими правами та обов'язками є колектив найманих працівників, роботодавців, об'єднання роботодавців, профспілки та їх об'єднання, Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради, галузеві та міжгалузеві тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо), примирні комісії, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення.

На відміну від індивідуальних трудових правовідносин, колективні трудові правовідносини виникають та функціонують на різних рівнях.

На національному, галузевому і територіальному рівнях сторонами колективних трудових правовідносин є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які називаються суб'єктами відповідно до профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

Ключові слова: *трудове право, трудові правовідносини, матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник.*

The article is devoted to the issue of collective labor relations. It is noted that in the general theory of law, the very concept of legal relations are defined and considered through a number of legal features, which constitute their characteristics.

It is determined that the components of social relations (and hence legal relations) are: subjects, objects, content, grounds for their occurrence and termination.

To understand the concept of collective labor relations, they are characterized as follows: first, it is a relationship involving workers and employees who manage the enterprise, organize various competitions, they also conclude a collective agreement and establish working conditions within local regulation, data functions must be performed to supervise and control compliance with labor legislation; secondly, it is the relationship on the possibility of participation in the organization of production management by workers, participation in collective bargaining, concluding and fulfilling the terms of the collective agreement, establishing appropriate conditions and ensuring labor protection, control and supervision of labor legislation, resolving collective labor disputes, and participation in the regulation of labor relations of trade unions.

It is noted that labor relations are relatively defined by subject composition.

As for the legal content of collective labor relations, they consist of the rights and obligations of their subjects.

Collective labor relations can be divided into types, depending on which collective labor law is part of their content.

The range of subjects of collective labor relations is defined and analyzed.

After analyzing the domestic legislation, we conclude that the independent subjects of collective labor relations with their own or representative rights and responsibilities are employees, employers, employers' associations, trade unions and their associations, the National Tripartite Socio-Economic Council tripartite socio-economic councils, sectoral and intersectoral tripartite or bilateral socio-economic councils and other tripartite bodies of social dialogue (committees, commissions and that), conciliation commissions, labor arbitration, the National Mediation and Conciliation Service.

Unlike individual labor relations, collective labor relations arise and function at different levels.

At the national, sectoral and territorial levels, the parties to collective labor relations are the trade union side, the employers' side and the executive branch. Each of these parties has its representatives, who are called the subjects of the trade union side, the employers' side and the side of the executive branch, respectively.

Key words: labor law, labor relations, liability, employer, employee.

Вступ. Поняття правовідносин є не тільки одним із основних понять юридичної науки, але й ключовим у дослідженні питань співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права. «Правовідносини виключно важлива форма реалізації права у житті суспільства – це не другорядна правова категорія або якийсь «побічний продукт» права, а необхідна й основна форма його здійснення. Вже в самій їх назві містяться відповіді на питання: яка мета їх виникнення, природа і підстава виникнення, в якій взаємодії знаходяться правовідносини і фактичні суспільні відносини» [1, с. 87]. Регулювання якісно однорідної групи суспільних відносин певною сукупністю правових норм визначає галузь права. Трудове право є однією з головних галузей права, оскільки воно прописує правила поведінки у найважливішій царині людських відносин – у царині праці – та забезпечує реалізацію громадянами їх здатності до праці [2, с. 10].

Аналіз останніх досліджень. Проблематиці колективних трудових відносин присвячено чимало наукових праць вітчизняних науковців як радянського періоду, так і сучасної України, серед яких Л.Я. Гінцбург, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиц, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін, О.В. П'ятаков, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, М.В. Сорочишин, Г.І. Чанишева та інші.

Результати дослідження. В загальній теорії права саме поняття «правовідносини» визнається та розглядається через низку правових ознак, які й складають їх характеристику. Однак вчені у своїй більшості сходяться до думки, що правовідносини є своєрідним різновидом суспільних відносин як таких [3, с. 262], а отже, вони є типовим, здійснюваним у певному порядку, стабільним взірцем взаємодії конкретизованих шляхом вказівки на певні властивості суб'єктів. Складниками суспільних відносин (а отже, і правовідносин) є: суб'єкти, об'єкти, зміст, підстави їх виникнення та припинення [4, с. 660].

Іншою, не менш важливою ознакою поняття правовідносин, є необхідна урегульованість суспільних відносин нормами права, саме вони визначають елементи і завдяки цьому надають суспільним відносинам юридичну форму, тобто перероджують їх у правовідносини. В результаті такого впливу норм трудового права на суспільні відносини, що виникають у процесі застосування й організації праці працівників формуються та розвиваються колективні трудові правовідносини. Саме вони є складником консолідованого поняття трудових правовідносин з огляду на безпосередній або опосередкований зв'язок із індивідуальними трудовими правовідносинами.

Слід відзначити, що активні наукові дискусії зумовлені необхідністю обґрунтування галузевого характеру колективних трудових правовідносин. Так, деякі вчені наголошують, що правові відносини, які виникають з участі профспілкового органу в організації оплати праці, створення відповідних її умов і управління підприємством, укладення колективного договору, вирішення трудових спорів тощо, без сумніву становлять предмет трудового права. Проте, що стосується характеру і сутності даних відносин, то вони є іншими, ніж у трудових. Тому ми не можемо віднести їх до останніх [5]. У сучасній науці трудового права України зазначені правовідносини здебільшого характеризують як різновид галузевих правовідносин, що пов'язані, зокрема, із індивідуальними трудовими, обслуговують трудові та функціонують водночас із ними [6, с. 159].

Для розуміння поняття колективних трудових правовідносин вчені характеризують їх таким чином: по-перше, це відносини, у яких беруть участь робітники і службовці, які здійснюють управління підприємством, організовують різного роду змагання, ними ж укладається колективний договір і встановлюються умови праці в межах локального регулювання, ці функції обов'язково здійснюються задля нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю [7, с. 95]; по-друге, це відносини щодо можливості участі в організації управління виробництва працівниками, прийняття участі у колективних переговорах, в укладенні і виконанні умов колективного договору, встановленні належних умов та забезпечення охорони праці, контролі та нагляді за додержанням трудового законодавства, вирішенні колективних трудових спорів, а також участі у регулюванні трудових відносин профспілок [8, с. 21].

Необхідним для зазначення є також те, що правовідносини виникають між суб'єктами, які визначені нормами права шляхом вказівки на невід'ємні властивості, характерні їм як адресатам норм певної галузі права. А відтак невід'ємною характеристикою колективних трудових правовідносин є правосуб'єктні відповідно до норм трудового права учасники, які перебувають у реальному правовому зв'язку та взаємодіють між собою, реалізуючи галузевий правовий статус.

Одними із актуальних питань є питання про поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. Видається доцільним під час визначення поняття колективних трудових правовідносин виходити з їх ознак, змісту та суб'єктного складу

Відмічаємо, що колективні трудові правовідносини є відносно визначеними за суб'єктним складом. Їхні суб'єкти вичерпно регламентовані законодавством України. Аналізуючи учасників досліджуваних правовідносин, учені акцентують увагу на їх колективному характері [9, с. 18].

Проте наразі чимало теоретичних питань щодо колективних трудових правовідносин потребують переосмислення з урахуванням положень оновленого законодавства, проекту Трудового кодексу України.

Грунтуючись на загальнотеоретичному тлумаченні правовідносин як способу реалізації та затвердження права людини, вважаємо, що основою колективних трудових правовідносин є спільні трудові права працівників, які можуть бути здійснені лише шляхом узгоджених дій працівників, які знаходяться в індивідуальних трудових правових стосунках з одним або декількома роботодавцями. Саме ці права визначають соціальні зв'язки, які виникатимуть у процесі їх реалізації та формують сферу колективних трудових правовідносин.

Щодо юридичного змісту колективних трудових правовідносин, то їх складають права та обов'язки їх суб'єктів. Специфічним складником змісту зазначених правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками, роботодавцями або 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 або їх представників на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (зокрема, Європейською соціальною хартією передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Колективні трудові правовідносини можна поділити на види залежно від того, яке колективне трудове право входить до їхнього змісту: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів та здійснення сумісного контролю за їх виконанням; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення будь-яких колективних трудових спорів.

З розвитком національного трудового законодавства у вітчизняній науці трудового права було розширено коло суб'єктів колективних трудових правовідносин, до них було включено роботодавців, організації роботодавців, їх об'єднання, трудові колективи, професійні спілки, їх об'єднання, виборні органи профспілкових організацій, інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, органи соціального партнерства, примирні органи з вирішення трудових спорів та інші [10, с. 37].

Щодо визначення кола суб'єктів колективних трудових правовідносин, то це питання залишається актуальною проблемою сучасної вітчизняної науки трудового права, враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему книгу шосту «Колективні трудові відносини». Проте в останньому законопроекті, як і в більшості попередніх проектів, відсутні норми про поняття, види, суб'єктний склад колективних трудових відносин, що суттєво ускладнює вироблення однозначного підходу до вирішення зазначених питань.

Для визначення суб'єктів колективних трудових правовідносин слід звернутися до актів чинного трудового законодавства. Однак все ж таки у сучасній літературі немає єдності серед науковців у визначенні суб'єктів колективних трудових правовідносин.

Проаналізувавши вітчизняне законодавство, можна дійти висновку, що самостійними суб'єктами колективних трудових правовідносин із власними або представницькими правами та обов'язками є колектив найманих працівників, роботодавець, об'єднання роботодавців, профспілки та їх об'єднання, Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради, галузеві та міжгалузеві тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо), примирні комісії, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення.

Відмічаємо, що у законодавстві України [11] не мають застосування, однак, на нашу думку, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують тільки як конкретні види колективних трудових правовідносин. Слід акцентуватись на тому, що йдеться саме про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, оскільки правовідносини із соціального діалогу загалом є більш широкими порівняно з колективними трудовими правовідносинами.

Однак, на відміну від індивідуальних трудових правовідносин, колективні трудові правовідносини виникають та функціонують на різних рівнях.

На національному, галузевому і територіальному рівнях сторонами колективних трудових правовідносин є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які називаються суб'єктами відповідно до профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади [11].

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців визнано організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплено у законодавстві [12].

Отже, на національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Зазначені суб'єкти колективних трудових правовідносин є водночас суб'єктами колективного трудового права, а також суб'єктами трудового права, оскільки їх правовий статус закріплено нормами цієї галузі права.

Висновки. Вітчизняне законодавство диференціює правові підстави виникнення правовідносин залежно від їх виду. Такими є: укладення угоди про створення органу соціального діалогу чи про початок однієї із законодавчо визначених форм соціального діалогу; момент ухвалення рішення колективом найманих працівників про представництво їх профспілкою чи іншими органами; момент надсилання пропозиції про початок переговорів з укладення ко-

лективного договору; момент виникнення колективного трудового спору; момент оголошення страйку тощо.

Таким чином, колективні трудові правовідносини видається доцільним визначити як врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, в рамках яких здійснюються колективні трудові права та виконуються кореспондуючі ним обов'язки їх суб'єктами відповідно до чинного трудового законодавства.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є: сторони соціального діалогу та їх суб'єкти [11], організації профспілки, профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, примирні органи з вирішення трудових спорів.

Зважаючи на галузеву специфіку колективних трудових правових відносин, інтерес має різну змістовну сутність і вказує на мету реалізації суб'єктивних юридичних прав та обов'язків їхніми носіями, що дає змогу окреслити особливості змісту правовідносин. Наукові висновки про те, що суб'єктивні юридичні права та обов'язки здійснюються лише в інтересах правоможного суб'єкта є виправданими щодо суб'єктивних юридичних прав та обов'язків колективу найманих працівників. Інтерес колективу найманих працівників як усвідомлення необхідності задоволення колективної потреби є спрямовальним критерієм використання потрібних для цього суб'єктивних юридичних прав. Водночас аналіз законодавства, яке регулює колективні трудові відносини, дає змогу зробити висновок, що суб'єктивні юридичні права учасників відповідних правових стосунків (профспілок, примирних комісій, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення, об'єднання роботодавців тощо) спрямовані на задоволення «безпосереднього» об'єкта їх інтересу (відображає необхідність вступу цього суб'єкта у конкретні правовідносини) та «посередкованого» об'єкта інтересу (об'єктивно консолідованих інтересів найманих працівників, заради задоволення яких існує вся система колективних трудових правовідносин). Правовідносини – це завжди двосторонній зв'язок конкретно визначених суб'єктів, у якому одна сторона має права, а інша – відповідні обов'язки. Змістом колективних трудових правовідносин є суб'єктивні колективні права та колективні обов'язки суб'єктів, які визначають галузевий правовий статус кожного із суб'єктів та є наслідком проголошення трудових прав колективу найманих працівників як об'єднаної соціальної спільності в актах міжнародного співтовариства.

Список використаних джерел:

1. Щербина В.І. Трудове право України : Підручник. За ред. В.С. Венедиктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.
2. Прилипка С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. Харків : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. 664 с.
3. Луць Л.А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний по-сібник. Київ : Атіка, 2010. 412 с.
4. Общая теория государства и права: академический курс: в 3-х т. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Зерцало-М, 2002. Т. 2. 816 с.
5. Процевський О.І. Про предмет трудового права. *Право України*. 2001. № 12. С. 81–84.
6. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва : Наука, 1977. 310 с.
7. Цепин А.И. Трудовое право трудовой коллектив. Москва : Наука, 1986. 199 с.
8. Иванов С. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. Москва : Наука, 1978. 368 с.
9. Общая теория государства и права: академический курс: в 3-х т. / отв. ред. М.Н. Марченко. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Зерцало-М, 2002. Т. 2. 816 с.
10. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса : Юрид. л-ра, 2001. 328 с.
11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.12 № 5026-VI *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.