

ЧАНИШЕВА Г. І.,
доктор юридичних наук, професор,
декан соціально-правового факультету
(Національний університет
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2

ДЖЕРЕЛА КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджуються джерела колективного трудового права як сукупності правових норм, які регулюють колективні трудові відносини. Аналізуються міжнародно-правові акти, акти національного законодавства, проект Трудового кодексу України, що містять норми колективного трудового права.

Ключові слова: *трудове право, колективне трудове право, джерела права, міжнародно-правові акти, акти національного законодавства, проект Трудового кодексу України.*

В статье исследуются источники коллективного трудового права как совокупности правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения. Анализируются международно-правовые акты, акты национального законодательства, проект Трудового кодекса Украины, содержащие нормы коллективного трудового права.

Ключевые слова: *трудовое право, коллективное трудовое право, источники права, международно-правовые акты, акты национального законодательства, проект Трудового кодекса Украины.*

The sources of collective labor law as a set of legal rules governing collective labor relations are researched in the article. International legal acts, acts of national legislation, the draft Labour Code of Ukraine, containing norms of collective labor law are being analyzed.

Key words: *labor law, collective labor law, sources of law, international legal acts, acts of national legislation.*

Вступ. Сукупність правових норм, що регулюють колективні трудові відносини, утворює колективне трудове право. Така точка зору набула поширення в науці трудового права [1, с. 319; 2, с. 706; 3, с. 22]. Як порівняно відокремлена структурна частина в системі трудового права України, колективне трудове право має свої джерела, система яких ще не була предметом спеціального комплексного дослідження. Період тривалого становлення колективного трудового права в Україні нині змінює процес розвитку. Як відзначають В.М. Лебедев, К.Р. Воронова і В.Г. Мельникова, колективне трудове право формувалось перманентно протягом тривалого періоду становлення громадянського суспільства в кожній окремій країні. До того ж, навряд чи матиме обґрунтування твердження, що в якійсь країні цей процес вже завершений [3, с. 22]. З'ясування 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».

Постановка завдання. Метою статті є визначення системи джерел колективного трудового права та їхня загальна характеристика.



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

До міжнародно-правових актів належать акти Організації об'єднаних націй (далі – ООН), Міжнародної організації праці (далі – МОП), Ради Європи та Європейського Союзу. Серед актів ООН варто виділити Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (обидва від 16 грудня 1966 р.).

Колективні трудові відносини регулюються міжнародними трудовими нормами, що містяться у деклараціях, 9 конвенціях та 11 рекомендаціях МОП. 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 р. (ратифікована 11.08.1956 р.), Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. (рат. 11.08.1956 р.), Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р. (рат. 11.08.1956 р.), Конвенція № 135 про представників працівників 1971 р. (рат. 15.05.2003 р.), Конвенція № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 р. (рат. 17.12.1993 р.), Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. (рат. 04.02.1994 р.), Конвенція № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 р. (рат. 19.10.2005 р.).

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

Серед актів МОП варто також виділити Декларацію основних принципів та прав у світі праці, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві 18 червня 1998 р. [5], та Декларацію про соціальну справедливість із метою справедливої глобалізації, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її дев'яносто сьомій сесії 10 червня 2008 р. [6]. Так, у Декларації від 18 червня 1998 р. проголошено чотири основоположних принципи і права у сфері праці, серед яких – свобода об'єднання і 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 р., Європейською соціальною хартією від 18 жовтня 1961 р., Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 р., Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., Хартією основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р.

Колективні трудові відносини, зокрема, регулюються низкою статей Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 р. [4]. Йдеться 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 і 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, варто відзначити їхні особливості. Вони містять міжнародні трудові норми, змістом яких є конкретні колективні трудові права працівників і роботодавців, а також гарантії зазначених прав. Більшість цих прав водночас є основними принципами правового регулювання колективних трудових відносин (принципами колективного трудового права). Наприклад, Конвенції МОП № 11 про право на об'єднання працівників у сільському господарстві



1921 р., Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., 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 р. та Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., 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 варто відзначити передусім Конституцію України, у ст. 36 якої проголошується право громадян на участь у професійних спілках із 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 слідує Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. (глава II «Колективний договір», глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», глава XVI-A «Трудовий колектив»). Проте у 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 р., «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р., «Про організації роботодавців, їх права і гарантії діяльності» від 22 червня 2012 р.

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

Колективні трудові відносини регулюються також актами соціального діалогу – колективними договорами і колективними угодами. Останні, відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», укладаються на національному, галузевому і територіальному рівнях. Наприклад, чинна Генеральна угода на 2016–2017 рр. була укладена 23 серпня 2016 р. 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 варто визнати своєчасним і 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 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 суспільних відносин, що регулюються Трудовим кодексом України. Чинний Кодекс законів про працю 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 вдалося повністю 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 двох глав зазначеної Книги, з яких глава 1 «Соціальний діалог» складається з однієї ст. 341, а глава 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» – із 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 предмету трудового права на одному рівні з індивідуальними трудовими відносинами. У разі прийняття Книги шостої у такій редакції новий Трудовий кодекс неофіційно можна буде називати Кодексом індивідуального трудового права, що не можна визнати прийнятним.

Для національного законодавця становить інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких містяться окремі глави (розділи), частини, що регулюють колективні трудові відносини. Наприклад, Трудовий кодекс Литовської Республіки від 4 червня 2002 р. складається з наступних частин: Частина I «Загальні положення»; Частина II «Колективні трудові відносини»; Частина III «Індивідуальні трудові відносини». Частина II є досить об'ємною і містить такі розділи: розділ VII «Загальні положення» (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 р.: 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 положення про колективні договори», главу 9 «Республіканський, галузевий і територіальний колективний договори», главу 10 «Колективний договір організації», главу 11 «Врегулювання колективних трудових спорів».

Висновки. 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 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 можуть бути прийняті в такій редакції. У разі доопрацювання змісту Книги шостої проекту Трудового кодексу України доцільно врахувати позитивний законодавчий досвід окремих зарубіжних країн у регулюванні колективних трудових відносин.

Україні слід ратифікувати дві конвенції МОП, присвячені свободі асоціації: Конвенцію № 141 про організації сільських працівників 1975 р. та Конвенцію № 151 про трудові відносини на державній службі 1978 р. Донині 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. – Одеса: 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. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 3. – Ст. 418.
5. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18.06.1998 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. – Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1529–1532.
6. 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.

