

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

LEGAL REGULATION OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS AT THE ENTERPRISE

Меркулов М.О., студент II курсу юридичного факультету
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Бондар О.С., к. ю. н.,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена висвітленню питання щодо дослідження змісту правового регулювання колективних трудових відносин на підприємстві. В статті досліджується саме трудові відносини між працівниками та роботодавцями, їх правове регулювання, шляхи усунення та розв'язання конфліктів. Трудове право та сама праця є дуже важливою складовою у житті людини. Людина і робота нероздільні. Для того, щоб людина цінувала свою роботу та намагалась виконувати її якомога краще, необхідно, щоб вона ставилась до неї свідомо. Кожного працівника необхідно переконати, що він є членом команди, що від його праці залежить кінцевий результат роботи всього колективу. Іншими словами, працівник має бути матеріально заінтересованим у результатах роботи всього підприємства, адже розмір матеріальної винагороди колективу і працівника знаходиться у прямій залежності від результатів роботи всього підприємства. Роботодавець повинен прагнути до того, щоб рівень заробітної плати та інших матеріальних благ на його підприємстві був вищим за середньоринковий, оскільки це значно сприятиме вирішенню кадрового питання – на такому підприємстві буде черга на вакансії, і це буде можна з нього вибрати кращий. Керівнику потрібно налагоджувати морально-психологічний клімат в трудовому колективі підприємства. Визначили, що трудові відносини встановлюються на підставі трудового договору на невизначений строк, але допускається також укладення строкових договорів, якщо це може бути обґрунтовано. Зазначили, що принципи правового регулювання трудових відносин мають законодавчо закріпити фундаментальні керівні позиції, що містять зміст сучасного трудового права та напрями його подальшого розвитку. Наведено думки вітчизняних вчених з приводу конфліктів на підприємстві з метою їх врегулювання. Зроблено спробу виявити недоліки у даній сфері та надати рекомендації щодо покращення механізму правового регулювання колективних трудових відносин на підприємстві.

Ключові слова: правове регулювання, колективні трудові відносини, роботодавець, працівник, підприємство.

The article is devoted to the issue of research on the content of legal regulation of collective labor relations at the enterprise. The article examines the labor relations between employees and employers, their legal regulation, ways to resolve and resolve conflicts. Labor law and work itself are a very important component in a person's life. Man and work are inseparable. In order for a person to appreciate his work and try to do it as well as possible, it is necessary that he treats it consciously. Each employee must be convinced that he is a member of the team, that the final result of the work of the whole team depends on his work. In other words, the employee must be financially interested in the results of the entire enterprise, because the amount of material remuneration of the team and the employee is directly dependent on the results of the entire enterprise. The employer must strive to ensure that the level of wages and other material benefits in his company is higher than the average market, as this will greatly contribute to resolving the personnel issue – such a company will be in line for vacancies, and it will be possible to choose from it. better. The manager needs to establish a moral and psychological climate in the workforce of the enterprise. It was determined that employment relationships are established on the basis of an employment contract for an indefinite period, but the conclusion of fixed-term contracts is also allowed, if it can be justified. They noted that the principles of legal regulation of labor relations should legislate the fundamental guiding positions that contain the content of modern labor law and directions for its further development. The opinions of domestic scientists on the conflicts at the enterprise in order to resolve them are given. An attempt was made to identify shortcomings in this area and provide recommendations for improving the mechanism of legal regulation of collective labor relations in the enterprise.

Key words: legal regulation, collective labor relations, employer, employee, enterprise.

Реформування національного трудового законодавства в умовах ринкової економіки неможливе без чіткого визначення переліку та змісту галузевих принципів правового регулювання трудових відносин. Праця є основою життя людини, головним джерелом матеріальних благ і основною формою самореалізації людської сутності. Значення праці в житті людини неможливо переоцінити, так само як неможливо уявити життя людини без праці. Людина і робота нероздільні. Здійснюючи трудову діяльність, усвідомлюючи працездатність, людина використовує практично весь потенціал, що характеризує її як особистість. Зміст відносин, що виникають у процесі праці, визначається не лише працею як сукупністю певних дій чи абстрактних дій, необхідних для досягнення мети, а й участю певного суб'єкта. Трудове право, яке регулює, на відміну від цивільного, не тільки і не стільки результат праці, скільки саму працю, не може ігнорувати невіддільність працездатності від її носія – людини.

Вагомий внесок у розвиток теорії та практики соціально-трудових відносин на рівні підприємства, зокрема у вирішенні колективних трудових конфліктів, зробили такі вчені-економісти, як Конопацька О. М., Мостенська Т. Л., Бунтовська Л. Л., Назаров Н. К., Назарова Г. В., Онікієнко В. В., Сухорукова Т. Г., Сергієнко Т. І., Балаць-

кий Є. О., Сівчук І. П., Сочинська-Сибірцева І. М., Абаєва О. М., Шаравара Р. І. та інші.

Метою даної статті є дослідження змісту правового регулювання колективних трудових відносин на підприємстві, визначення кола суб'єктів та його значення для трудових відносин.

В першу чергу розглянемо зміст правовідносин із колективно-договірною регулювання трудових відносин. Всі правові відносини визначають взаємозв'язок прав та обов'язків їх учасників, встановлені нормою права. Змістом правовідносин із колективно-договірною регулювання трудових відносин є взаємні права та обов'язки суб'єктів цих відносин. Правовідносини із колективно-договірною регулювання трудових відносин характеризуються тим, що здійснюються лише на паритетних засадах. А це, в свою чергу, сприяє не лише рівності суб'єктів цих правовідносин, але й тому, що жодна сторона не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, робочого часу, часу відпочинку, нормування праці тощо, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Якщо ж під час колективно-договірною регулювання між суб'єктами виникають певні непорозуміння, законодавцем передбачено примирну процедуру їх розв'язання. Суб'єктами

колективно-договірному регулюванню трудових відносин є працівники; професійні спілки, об'єднання профспілок; роботодавці або їх об'єднання; органи державної влади та місцевого самоврядування.

Роботодавець як суб'єкт трудового права виступає стороною у різних правовідносинах. Певні права та обов'язки роботодавця набуває у відносинах з колективом працівників. Останнім часом замість поняття «трудоий колектив» у науці став застосовуватися термін «працівники» можливо це пов'язано з переходом до ринкової економіки і посиленням правового становища роботодавців у соціально-трудої сфері. Однак таке ігнорування поняття, що закріпилися в законодавчій практиці, є невинправданним як в загальноприйнятому семантичному, так і в юридичному аспекті. В будь-якому випадку на практиці трудоий колектив був і поки що залишається суб'єктом трудового права і соціального партнерства.

У свою чергу, саме виробничо-функціональні відносини між працівниками в трудовому колективі, продиктовані принципами розподілу і кооперації праці та опосередковані завданнями, що стоять перед роботодавцем як суб'єктом господарювання, істотно впливають як на ефективність виконання окремої функції, так і на продуктивність роботи колективу в цілому, що не може не вплинути на кількість і якість продукції чи послуг, що надаються. Зазначимо, що трудоий договір є виключно індивідуальним по відношенню до працівника, який не враховує інші соціальні фактори, що виникають під час здійснення трудових відносин, а саме відносини в трудовому колективі, учасники якого зобов'язані підтримувати безпосередні виробничі контакти, і чия трудова діяльність часто перетинається з діяльністю один одного або є частиною кінцевого результату. Таким чином, реалізацію трудової функції окремого працівника неможливо уявити без його вступу у відносини з іншими членами трудового колективу. При цьому реалізація таких відносин може відбуватися як на рівні між керівником і підлеглим (організаційно-управлінські відносини), так і на рівні між працівниками з однаковим соціальним статусом (наприклад, відносини між двома юристами юридичного відділу або між токарем та інструментом). Аналізуючи відносини між керівником і його підлеглим, слід відразу ж відрізнити першого від роботодавця або його представника (уповноваженого органу, особи). Загалом сучасна наука під керівництвом визначає посадову особу, яка наділена реальною владою над підлеглими та достатньо повним набором повноважень, що дозволяють приймати рішення, визначати, що і як робити. Особливості лідера: перебування на чолі формально організованого колективу; управління підлеглими; мають внутрішній (в межах організаційної структури керованої системи) та організаційний характер (організація підпорядкованої керівнику системи управління та самого процесу управління шляхом затвердження схеми управління, регулювання чисельності працівників, їх режиму, змінності, правового статусу та виконання функцій з організації управління) про структурні підрозділи, посадові інструкції тощо); управління на основі прямого підпорядкування, яке в правовідносинах стає юридичною залежністю однієї сторони від іншої: адже посадова особа встановлює зміст і межі правової норми шляхом надання повноважень, бо громадянин має відповідні юридичні можливості та обов'язки шляхом надання суб'єктивні права та юридична відповідальність; право приймати в межах своєї компетенції управлінські рішення (розпорядження тощо); визначення правового змісту відносин, які керівник встановлює в колективі (надання, перерозподіл чи позбавлення прав підлеглих, покладення на них обов'язків) [1; 5–12].

Якщо розглядати взаємовідносини між працівником і керівником управління в межах певних організаційних структур юридичної особи, пов'язані з виконанням

певних управлінських функцій та здійсненням організаційної, інформаційної, економічної, правової та матеріально-технічної підготовки управлінських рішень, можна побачити, що незважаючи на деяку підпорядкованість підлеглому такому керівнику, вони обидва діють як працівники. Тому ні в якому разі не можна говорити ні про трудові відносини, що впливають із трудового договору, ні про адміністративні відносини влади та підпорядкування, що існували за радянських часів, за часів централізованого регулювання праці. У зв'язку з цим не можна говорити про примус, оскільки має місце добровільне виконання трудових обов'язків, які суб'єкти трудового права визначили для себе, закріпивши їх у трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях, тобто тих документах, які визначають функціональні обов'язки працівників і є обов'язковими без винятку як для керівника, так і для його підлеглому. Підтвердженням цьому є інститут дисциплінарної відповідальності, забезпечення якого слід віднести виключно до сфери регулювання трудового договору. Тобто дисциплінарна відповідальність у цьому випадку настає не за невиконання наказу керівника, а за невиконання прав та обов'язків, що визначають зміст трудових відносин. Причому в нашій країні трудова дисципліна здебільшого виражається не на законодавчому рівні, а на рівні локальних актів чи розпоряджень конкретної особи – це колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, накази тощо [6].

Трудові відносини встановлюються на підставі трудового договору на невизначений строк, але допускається також укладення строкових договорів, якщо це може бути обґрунтовано (наприклад, на час проектування чи сезонних робіт тощо). У цьому випадку трудові відносини повинні бути припинені до закінчення строку дії таких договорів. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна із сторін не вимагає їх розірвання, договір вважається продовженим на невизначений термін [5].

При прийнятті на роботу працівника роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, працівник зобов'язаний ознайомитися з правилами охорони праці. Він повинен вжити необхідних заходів для підтримки безпечних умов праці та уникнення шкоди іншим людям на роботі. Працівник може відмовитися від подальшої роботи, якщо така робота може завдати йому чи іншим особам серйозної шкоди. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника безпечним робочим місцем, необхідним обладнанням, інструментом, технічною документацією та іншими засобами, необхідними для виконання ним трудових обов'язків. Також забезпечувати працівників спеціальним одягом та іншими засобами індивідуального захисту та профілактичним харчуванням у випадках, передбачених законодавством.

Власник, який прагне створити на підприємстві атмосферу ділової співпраці, має достатній арсенал правових засобів для контролю ситуації з морально-психологічним кліматом. В першу чергу роботу в цьому напрямку слід проводити на етапі прийняття на роботу співробітників, коли психолог може працювати з кандидатом на іншу посаду. Виявивши індивідуальні особливості людини, яка приймається на роботу, з'ясувавши її темперамент, комунікабельність, ступінь психологічної сумісності, інтереси та інші питання, фахівець може порекомендувати включити його в той чи інший мікроколектив. Такі бесіди також слід проводити під час роботи, коли перевіряється правильність вихідних висновків і можуть бути внесені відповідні коригування.

Власник, виходячи з необхідності підтримки належного морально-психологічного клімату в колективі підрозділу, має право перевести працівника, який порушує

ділову обстановку в колективі, в інший структурний підрозділ, на іншу ділянку, в інший колектив. Думаю, що такий крок не вважатиметься невмотивованим, тобто таким, що визнаний у судовій практиці недопустимим і невідповідним закону [7–8].

Але не слід забувати, що у створенні відповідного морально-психологічного клімату бере участь не тільки кожен конкретний працівник, що це обов'язок керівників процесу праці. Перш за все, керівник повинен сам мати високі моральні якості та відповідати вимогам щодо міжособистісного спілкування в колективі. По-друге, він зобов'язаний створювати відповідні умови для роботи кожного працівнику, і це випливає із трудового договору. По-третє, керівник-власник як ніхто інший зацікавлений у створенні відповідної ділової та доброзичливої атмосфери, оскільки це обов'язково позначиться на результатах праці.

Відомі дослідники А. Колот і С. Цимбалюк виокремлюють такі чинники, що негативно впливають на формування соціально-трудових відносин в Україні:

- нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;

- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи тих підприємств і цілих галузей, низької дієвості організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

- має тенденцію до розширення деінтелектуалізації праці, «вимивання» робочих місць висококваліфікованої праці;

- поширюється «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з розвитком тіньової економіки, недосконалістю чинного трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням;

- знижується рівень соціальної захищеності працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працівників, а з іншого – масових порушень законодавства з боку роботодавців;

- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства;

- має тенденцію до зниження соціальна згуртованість на рівні багатьох підприємств;

- низька соціальна відповідальність бізнесу;

- низька соціальна свідомість найманих працівників, зумовлена байдужістю та пасивністю, низькою інформованістю про свої права, інертністю щодо захисту своїх прав, в тому числі й у судовому порядку, необізнаністю з нормами трудового законодавства.

У формуванні та функціонуванні трудового права існує ієрархія принципів, яка включає системи загального права, міжгалузеві принципи, галузеві принципи правового регулювання трудових відносин, а також принципи

окремих правових інститутів у галузі. Принципи правового регулювання трудових відносин мають законодавчо закріпити фундаментальні керівні позиції, що містять зміст сучасного трудового права та напрями його подальшого розвитку. Принципи правового регулювання в системі трудового права займають особливе місце і мають такі ознаки як пористої категорії: вони є найбільшим власником основоположних засад, основою трудового права, пронизують зміст його норм; мають універсальну, загальну сферу дії по всій державі; є первинними за змістом і вторинними за формою поведінки правових норм (правил поведінки), зміст правових норм та інститутів не може суперечити принципам; вони взаємопов'язані, взаємозалежні, мають комплексний характер; мають бути закріплені на законодавчому рівні (у Конституції України, КЗпП України, інших законах). В якості основного принципу принципів правового регулювання трудових відносин можна визначити загальні правила, які не регулюють поведінку людей, а встановлюють загальну специфіку, спільні основи правового регулювання та єдність системи трудового права. Принципи правового регулювання трудових відносин посередника в тісному зв'язку та єдності з правилами поведінки, при застосуванні яких використовується принцип з урахуванням відповідних [2–4].

Принципами правового регулювання колективних трудових відносин слід вважати наступні принципи: свобода об'єднання; соціальний діалог у сфері праці; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк [2–4].

Таким чином, виходячи з наведеного аналізу правового регулювання відносин у трудовому колективі, можна зробити наступні висновки: у цей час необхідно змінити традиційні підходи до правового регулювання трудового розпорядку в юридичній особі; безперечно, такі відносини не можна віднести до трудових відносин, оскільки в них задіяний лише один вид юридичної особи – наймані працівники; ці відносини є наслідком виробничого процесу суспільства, який опосередковується відповідним способом праці, тому їх можна віднести до опосередкованих трудовими відносинами; це відносини колективної співпраці, взаємодопомоги та взаємних дій з метою належного виконання обов'язків кожного члена трудового колективу для досягнення кінцевого результату; такі стосунки мають впливовий, виховний і психологічний характер, вони надають статус конкурентоспроможності та наслідування традицій, бажання бути такими, як передові працівники, мати повагу, славу, професійний статус тощо; відносини між роботодавцем та виконавчим органом юридичної особи є виключно трудовими відносинами, незважаючи на те, що ця категорія керівника, будучи працівником, має особливий правовий статус – статус представника роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія. Київ : Українська енциклопедія, 2001. 792 с.
2. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Одеса, 2007. 24 с.
3. Паньков Д. А. Захист прав людини у сфері праці як принцип сучасного трудового права України. Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах : Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2–4 червня 2005 р. За ред. проф. В. С. Венедиктова. Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. С. 90–92.
4. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин. Держава і право : Збірник наук. праць. Юридичні та політичні науки. Вип. 29. Київ : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. С. 411–415.
5. Трудове право України : Практикум. Харків : «Одіссей», 2004. 304 с.
6. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія. Одеса : Юридична література, 2001. 328 с.
7. Абаєва О. М. Безконфліктне управління економічними взаємодіями на промисловому підприємстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук. Запоріжжя, 2010. 20 с.
8. Назаров Н. К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки.* 2014. Вип. 5 (2). С. 198–201.

9. Шаравара І. Р. Сучасні підходи до управління організаційними конфліктами. *Вісник Харківського нац. техн. ун-ту сільського господарства ім. Петра Василенка*. 2010. С. 398–404.
10. Бунтовська Л. Л. До питання забезпечення стабільності соціально-трудова відносин на виробничому рівні. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика: збірник наукових праць*. 2012. № 1 (3). С. 90–95.
11. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Державний вищий навчальний заклад, Київ : КНЕУ імені В. Гетьмана, 2010. 251 с.
12. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Донецьк : НАН України, 2005. 502 с.