

УДК 349.2

Д. В. Приміч
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ Й УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

У дослідженнях західних фахівців із трудового права проблемам забезпечення прав людини у сфері праці приділяється особлива увага. Відзначається, що на базі національного і міжнародного законодавства відбувається формування самостійного права інституту – «Захист трудових прав людини». Як вважають деякі фахівці, з часом зазначений інститут може перетворитись на один із центральних інститутів галузі [1, с. 23].

Останнім часом учені-трудовики дедалі частіше звертаються до проблем забезпечення прав людини у сфері праці. Як зазначають Г.І. Чанишева і Р.І. Чанишев, важливість і актуальність проблематики забезпечення прав людини у сфері праці на міжнародному і національному рівнях зумовлюють необхідність виділення у системі трудового права самостійного права інституту «Права людини у сфері праці», окремої глави у проекті Трудового кодексу України, в якій пропонується передбачити поняття прав людини у сфері праці, індивідуальні та колективні трудові права відповідно до міжнародних стандартів, гарантії зазначених прав [2, с. 196].

Право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод належить до основних прав людини у сфері праці. Дослідження юридичної природи зазначеного права є одним з актуальних питань сучасної науки трудового права.

Проблеми, пов'язані із забезпеченням колективних трудових прав працівників, досліджують Г.І. Чанишева, М.В. Сорочишин, О.А. Трюхан, В.М. Андрійів, В.Г. Ротань, І.В. Лазор та інші вчені. Водночас у сучасній науці трудового права визначення юридичної природи права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Метою даної статті є з'ясування юридичної природи права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод як суб'єктивного трудового права.

Право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод належить передусім до прав людини у сфері праці. Останні у літературі визначаються як певні можливості людини забезпечувати свої потреби, реалізуючи здатності до продуктивної праці відповідно до законодавства України [2, с. 51].

Дане визначення ґрунтується на позиції вчених, які розглядають права людини як її можливість (свободи). Так, П.М. Рабінович визначає права людини як можливості, котрі є необхідними для її нормального (за певних конкретно-історичних умов) існування й розвитку й об'єктивно зумовлюються рівнем розвитку людства та мають бути загальними і рівними для всіх людей [3, с. 37].

На думку О.Ф. Скакун, основні права людини є гарантованою законом мірою свободи (можливості) особи, яка відповідно до досягнутого рівня еволюції людства у змозі забезпечити її існування і розвиток та закріплена у вигляді міжнародного стандарту як загальна і рівна для усіх людей [4, с. 172].

Як й інші трудові права, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод належить до соціальних прав, які забезпечують людині гідний рівень життя і соціальну захищеність. Зазначені права є другим поколінням прав людини, які сформувався у процесі боротьби народів на покращення свого економічного рівня, підвищення культурного статусу, реалізація чого потребує організаційної, плануючої та інших форм діяльності держави із забезпечення зазначених прав. Права другого покоління – це соціальні, економічні та культурні права.

Друге покоління прав отримало назву «позитивних», оскільки заради їх здійснення державі недостатньо утримуватись від втручання в цю сферу. Завдання полягає в тому, щоб утворювати соціальні програми і вести всебічну роботу, яка б дала змогу гарантувати проголошені соціальні, економічні та культурні права [5, с. 137].

У зв'язку з цим акти МОП, Ради Європи покладають на держави-члени зобов'язання забезпечувати «дійове визнання права на колективні переговори», «сприяти колективним переговорам та створенню механізму переговорів на добровільній основі».

Водночас розмежування прав людини залежно від часу їх виникнення та призначення не заперечує того, що всі права людини є неподільними й утворюють єдиний комплекс [6, с. 55]. Недостатня захищеність прав однієї з цих груп спричинить порушення збалансованості усієї системи і негативно вплине на захист інших прав.

Закріплене у міжнародних актах право на ведення колективних переговорів є одним з основних трудових прав. В.М. Андріїв визначає основні трудові права як підсистему природних, не відчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення потреб та інтересів у сфері праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові стандарти міжнародною спільнотою та відображені в національному законодавстві як самостійні, не зведені до інших прав мінімальні стандарти в цій сфері [7, с. 27].

Для права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод, як і для інших трудових прав, є характерною єдність приватних і публічних засад. З одного боку, дане право за своєю природою є невідчужуваним, невід'ємним правом людини, базується на принципах свободи і рівності. У такому значенні право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод є природним правом. З іншого боку, зміст, обсяг зазначеного права визначається державою, його виконання забезпечується примусовою силою держави, в чому проявляються публічні засади. Демократична соціальна правова держава має залишатись гарантом трудових прав та свобод працівників.

Єдність приватних і публічних засад у регламентації трудових прав є відображенням двох різних підходів – природно-правового та юридико-позитивістського, які ґрунтуються на різному розумінні взаємодії права і держави, людини і держави. Зазначені підходи не втратили своєї актуальності. Вони відображені у конституціях сучасних держав. Наприклад, у конституціях США, Франції, Італії, Іспанії втілено природно-правовий підхід, у конституціях Австрії і ФРН – позитивістський.

Утім, нині природно-правова доктрина та юридико-позитивістський підхід не вважаються антиподами. Практика держав, які визнають природно-правову доктрину походження прав людини, не відкидає позитивістський підхід. У конституціях розвинутих країн протистояння природно-правового та юридико-позитивістського підходів усунено шляхом закріплення широкого каталогу основних прав і свобод, що виключає насилля держави щодо особистості, свідчить про її автономію і пріоритет прав людини стосовно держави. XX ст. стало епохою так званих соціальних конституцій, в яких було закріплено право на працю та інші соціальні права. Так, у 1919 р. було прийнято Веймерську конституцію у Німеччині, яка стала першою європейською соціальною конституцією. Цей процес тривав і в інших країнах світу [8, с. 100].

М.М. Феськов, здійснюючи класифікацію прав людини за Європейською соціальною хартією (переглянутою), використовує кілька критеріїв. За

предметним (галузевим) критерієм усі права поділяються на права у сфері праці, комплексні права (у сфері праці та інших сферах суспільних відносин), права у сфері соціального забезпечення, права у сфері охорони здоров'я, права у сфері житлового права та інші комплексні права [9, с. 32].

Як було відзначено, право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод належить до прав людини у сфері праці, реалізація яких забезпечується за допомогою норм трудового права.

За суб'єктною ознакою право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод є правом усіх найманих працівників і роботодавців, організацій працівників та організацій роботодавців. За міжнародними актами і актами національного законодавства зазначене право визнається рівною мірою як за організаціями працівників, їх об'єднаннями, так і за організаціями роботодавців, їх об'єднаннями.

Право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод за суб'єктивним критерієм і способом реалізації є колективним трудовим правом. Особливістю колективних трудових прав є те, що вони здійснюються не окремою людиною, а колективом, спільнотою, асоціацією [5, с. 23].

У колективних правах людина виступає не як індивідум, який використовує своє особисте право, а як член певного колективу, який отримує цю можливість тільки за умови їх колективної реалізації з метою захисту спільних інтересів і потреб.

В актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу закріплено низку колективних трудових прав. Зокрема, в Європейській соціальній хартії (переглянутій), яка містить найбільш повний каталог соціальних прав людини, проголошені такі колективні трудові права: право всіх працівників і роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 5); право всіх працівників та роботодавців на укладення колективних договорів (ст. 6); право працівників і роботодавців на колективні дії у разі розбіжності інтересів, включаючи право на страйк (ст. 6); право працівників та їх представників на інформацію і консультації (ст. 21); право працівників брати участь у визначенні і поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22); право представників від працівників на захист від дій, що завдають їм шкоди, та на створення належних умов з метою виконання ними своїх обов'язків (ст. 28); право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29).

Як відзначає Г.І. Чанишева, зазначені права є колективними не тільки через те, що реалізуються колективними суб'єктами (трудовими ко-

лективами, профспілками, організаціями профспілок, об'єднаннями профспілок, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, примирно-посередницькими органами з вирішення колективних трудових спорів тощо). Колективний характер даних прав зумовлений також формою (порядком) їх реалізації як безпосередньо колективом працівників, так і через уповноважених представників. Водночас такі трудові права, як право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок та ін., залежно від суб'єктної ознаки та порядку реалізації, є за своєю природою індивідуальними трудовими правами [10, с. 61].

Як передбачено ст. 4 Закону України «Про колективні договори й угоди», право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод здійснюється сторонами соціального діалогу. Останні належать до колективних суб'єктів трудового права. Крім того, зазначене право не передбачає здійснення його окремим працівником. Отже, для працівників право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод не може бути нічим іншим, ніж колективним трудовим правом.

Що стосується роботодавців, на національному, галузевому, територіальному рівнях дане право також є колективним трудовим правом. Такого висновку варто дійти і під час характеристики локального рівня, адже новим Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організаціям роботодавців, їх об'єднанням надане право на локальному рівні представляти інтереси роботодавців і у колективних переговорах з укладення колективних договорів (ст. 9), а не тільки колективних угод, як це було передбачено раніше чинним Законом України «Про колективні договори і угоди». Лише у разі ведення колективних переговорів на локальному рівні з укладення колективного договору зазначене право, як впливає зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», може реалізуватися індивідуально роботодавцем та представником працівників (у разі відсутності первинної профспілкової організації).

У теорії права виділяються регулятивні та охоронні суб'єктивні права залежно від характеру правовідносин – регулятивних чи охоронних, а також різного розуміння права на захист. Через це виділяються регулятивні суб'єктивні права, що реалізуються у рамках регулятивних правовідносин, й охоронні суб'єктивні права (право на захист), які реалізуються у рамках охоронних правовідносин. У свою чергу, регулятивні суб'єктивні права поділяються на дві групи. До першої групи належать права, пов'язані із власне односторонніми діями правомочної особи (наприклад, право працівника розірвати трудовий договір за власним

бажанням). Другу групу утворюють права, які пов'язані з правом вимагати певної поведінки від зобов'язаної особи (наприклад, право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, право на своєчасне отримання заробітної плати та ін.). За таких умов суб'єктивне трудове право включає як право на свої дії, так і право на чужі дії (право-домагання). Право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод варто віднести до другої групи регулятивних суб'єктивних трудових прав.

За своєю структурою право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод є складним суб'єктивним правом, таким, у структурі якого виділяються такі правомочності сторін:

- виступити з ініціативою розпочати колективні переговори та вимагати від іншої сторони вступити в переговори;
- правомочності з визначення строків, місця і порядку ведення колективних переговорів;
- утворення робочої комісії з представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди;
- проведення консультацій, експертиз;
- отримання необхідної інформації для ведення колективних переговорів;
- використання примирних процедур для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів;
- створення умов у вигляді гарантій і компенсацій особам, які беруть участь у колективних переговорах;
- підписання колективної угоди;
- підписання і схвалення колективного договору;
- подання галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів на повідомну реєстрацію.

У науці трудового права за способом формулювання вирізняються трудові права, які сформульовані як рекомендаційні, оціночні та права, пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами. За способом формулювання зазначене право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод є таким, що забезпечує матеріальний інтерес.

За цільовою спрямованістю зазначене право є таким, що встановлює і регламентує соціальний діалог у розумінні даного поняття, визначеного у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

За суб'єктами правовідносин право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод є трудовим правом, яким наділено суб'єктів колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод.

На думку П.Р. Рабіновича, суб'єктивне право особи варто розглядати як закріплену в юридичних нормах можливість її певної поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини [11, с. 79].

За юридичною природою право на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод є суб'єктивним трудовим правом, яке варто розглядати як міру можливої поведінки правомочної сторони, забезпечену юридичними обов'язками іншої сторони. Зазначене право належить до основних трудових прав, колективних трудових прав, регулятивних трудових прав, трудових прав, що забезпечують матеріальний інтерес.

Література

1. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
2. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : [моногр.] / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – Одеса: Фенікс, 2012. – 196 с.
3. Рабінович П.М. Рішення Європейського Суду з прав людини: спроба концептуально-методологічного аналізу / П.М. Рабінович // Право України. – 1997. – № 12. – С. 37.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. / О.Ф. Скакун. – Харків: Консум, 2009. – 656 с.
5. Лукашева Е.А. Общая теория прав человека / Е.А. Лукашева. – М.: Издательство НОРМА, 1996. – 520 с.
6. Лаптев П.А. О правосубъектности индивида в свете международно-правовой защиты прав человека / П.А. Лаптев // Журнал российского права. – 1999. – № 3. – С. 51–58.
7. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / В.М. Андріїв. – Одеса, 2012. – 40 с.
8. Анишина В.И. Некоторые тенденции регулирования труда в современном мире / В.И. Анишина // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. – М., 2007. – С. 98–105.
9. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації / М.М. Феськов. – К.: Знання, 2005. – 276 с.
10. Чанишева Г.І. Колективні трудові права за проектом Трудового кодексу України / Г.І. Чанишева //

Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної наукової конференції ; м. Харків, 9–10 жовтня 2010 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кроссрууд, 2010. – С. 60–64.

11. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. [Навчальний посібник] / П.М. Рабінович. – Видання 5-те, зі змінами. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.

Анотація

Приміч Д. В. Юридична природа права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод. – Стаття.

У статті аналізується місце права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод у системі трудових прав. Визначається юридична природа права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод як суб'єктивного трудового права, яке розглядається як міра можливої поведінки правомочної сторони, забезпечена юридичними обов'язками іншої сторони.

Ключові слова: колективні переговори, колективний договір, колективні трудові права, суб'єктивні трудові права, соціальний діалог.

Аннотация

Примеч Д. В. Юридическая природа права на коллективные переговоры по заключению коллективных договоров, соглашений. – Статья.

В статье анализируется место права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, соглашений в системе трудовых прав. Определяется юридическая природа права на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров, соглашений как субъективного трудового права, которое рассматривается как мера возможного поведения правомочной стороны, обеспеченная юридическими обязанностями другой стороны.

Ключевые слова: коллективные переговоры, коллективный договор, коллективные трудовые права, субъективные трудовые права, социальный диалог.

Summary

Primich D. V. Legal nature of the right to collective bargaining to conclude of collective contracts, agreements. – Article.

The article analyzes the place of the right to collective bargaining and the conclusion of collective agreements and agreements in the system of labor rights. The legal nature of the right to collective bargaining and the conclusion of collective agreements, agreements, as a subjective labor law, which is regarded as a measure of the possible behavior of the eligible party, secured by the legal obligations of the other party.

Key words: collective bargaining, collective agreement, collective labor rights, subjective labor rights, social dialogue.