

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2023; 1(125): 100-105
UDK 349.2
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/1.125-17>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University", 2023

С. Черноус, канд. юрид. наук, доц.
ORCID ID: 0000-0003-0226-1696,
О. Тищенко, д-р юрид. наук, проф.
ORCID ID: 0000-0002-3859-3046

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ПРО КОНЦЕПЦІЮ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розглядаються теоретично-правові проблеми визначення правового статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права і сторони колективних трудових правовідносин. Аналізується концепція колективних трудових правовідносин, яка виникла у 80-ті роки минулого століття. Наводяться ідеологічно-змістові проблеми Закону "Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями". Відслідковуються проблеми правового регулювання правового статусу трудового колективу в Кодексі законів про працю України. Указуються прогалини щодо закріплення поняття "трудового колективу" як сторони колективних трудових правовідносин і колективного трудового спору в Законах України "Про колективні договори і угоди", "Про колективні угоди та договори" і "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Критикуються наукові погляди, у яких обстоюється потреба повної відмови від концепції трудового колективу як "ідеологічного пережитку минулого" та заперечується наявність такого суб'єкта трудового права.

Зосереджується увага на доктринальній позиції, що трудовий колектив є первинним утворенням, що об'єднує працівників на локальному рівні підприємства, установи, організації, фізичної особи-роботодавця, який ініціює утворення інших уповноважених на представництво працівників органів. Наголошується на значенні ролі трудового колективу в забезпеченні виробничої демократії на підприємстві, установі, організації, у фізичної особи-роботодавця. Указується на особливий статус трудового колективу як сторони соціального діалогу. Доводиться необхідність активізації осучаснення законодавства про працю в частині правового регулювання правового статусу трудового колективу. Підтримується точка зору щодо доцільності заміни поняття "трудова колектив" на "колектив працівників", що за змістом і ментальним сприйняттям повною мірою відповідає тенденціям сьогодення.

Ключові слова: концепція трудового колективу, колективні трудові правовідносини, соціальний діалог, виробнича демократія, колектив працівників, осучаснення законодавства про працю.

Вступ. Рівень правової культури працівників і роботодавців як учасників колективних трудових правовідносин є тим вагомим фактором, що безпосередньо впливає на ефективність процесу узгодження умов праці й досягнення оптимального рівня балансу їх інтересів. Усвідомлення необхідності дотримання вимог чинного законодавства про працю та положень колективних договорів і угод базується на розширенні кола правових знань з питань соціально-трудових відносин, що є одним із профілактичних заходів для мінімізації випадків виникнення розбіжностей між працівниками та роботодавцем у процесі колективної праці, а також, у разі їх виникнення, сприяє толерантному та правосвідомому процесу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Разом із тим, особливості правового регулювання функціонування системи колективних соціально-трудових відносин, які виникають на підприємствах, установах, організаціях, над якою тривалий час тяжіли (і ще, певною мірою, тяжіють) штампи архаїчних моделей законодавства, напрацьованого в минулі часи, потребує сучасного оновлення в аспекті реалій сьогодення і тенденцій розвитку країн Європейського Союзу. Україна, стикнувшись зі складними викликами воєнного стану, зумовленого повномасштабним уторгненням країни-агресора, виборює, як на фронті, так і в міжнародній економічній сфері, основою якої є ринок праці, своє законне право на незалежність, територіальну цілісність і рівноправне входження в інституції міжнародної спільноти. І в цьому складному процесі переформатування внутрішнього ринку праці до нових вимог особливе місце посідає площина колективних трудових правовідносин, оскільки вона є значущим елементом реалізації виробничої демократії, дієвої участі працівників у забезпеченні громадського контролю за дотриманням їх прав роботодавцями. Відповідно залишається відкритим питання щодо правового статусу

трудова колектив у сучасних умовах, тим паче, що останні підходи, які втілюються у законодавстві про працю України, формують нову концепцію колективних трудових правовідносин, де невинновано ігнорується значення трудового колективу як суб'єкта трудового права. За таких умов виникає багато питань щодо конструктивності й обґрунтованості відповідних оновлених засад і постає потреба подальшого поглибленого аналізу та пошуку концептуальних основ статусу трудового колективу як учасника соціального діалогу для вирішення розбіжностей, що постають у процесі організації праці.

Проблема правового статусу трудового колективу як сторони колективних трудових правовідносин не є новою в доктрині трудового права України. Це питання у своїх працях досліджували такі знані науковці, як В. Андріїв, В. Бонтлаб, В. Божко, В. Бурак, С. Вавженчук, С. Вишновецька, В. Волинець, Н. Гетьманцева, В. Дейнека, С. Запара, А. Мацюк, В. Костюк, О. Пасечник, П. Пилипенко, О. Процевський, М. Сокол, А. Слюсар, М. Стадник, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Яремчук та інші. Утім, євроінтеграційні процеси викликають необхідність зосередження зусиль і надалі на систематизації та вдосконаленні трудового законодавства, зокрема в частині формування сучасних підходів стосовно визначення ролі трудового колективу в умовах сьогодення в контексті євроінтеграційних процесів. Тому актуальним і своєчасним є звернення авторів цієї статті до проблематики осучаснення правового статусу трудового колективу як об'єднання (утворення) працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи-роботодавця, що виникає у процесі трудової діяльності.

Мета статті полягає в тому, щоб на підставі аналізу положень вітчизняної доктрини стосовно проблематики статусу трудового колективу як суб'єкта трудового права й учасника колективних трудових правовідносин до-

вести невинуватеність наукових і практично-правових підходів щодо доцільності у сучасних умовах відмови від концепції трудового колективу як непрогресивної та застарілої, що не піддається оновленню й удосконаленню.

Виклад основного матеріалу. Виникнення у 80-х роках минулого століття концепції колективних трудових правовідносин було зумовлено потребою перегляду ustalених наукових позицій щодо структури предмета трудового права, його оновлення із врахуванням тодішніх реалій і необхідності врегулювання статусу трудового колективу та професійних спілок як органу уповноваженого на представництво та захист інтересів працівників. Одним із перших у своїх працях зосередив увагу на проблемі колективних правовідносин, як складової предмета трудового права, український учений-правник А. Мацюк, який наголошував на значенні трудового колективу як суб'єкта колективних правовідносин. А. Мацюк започаткував в українській доктрині трудового права концепцію колективних трудових правовідносин з визначенням трудової правосуб'єктності трудового колективу як суб'єкта трудового права. Саме тоді, 1983 р., набуває чинності Закон "Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" [1], у змісті якого відслідковуються основні штампи державного й суспільного буття тоталітарної держави, коли пропагується ідея щодо значення участі трудового колективу насамперед у політичному житті країни, а вже потім у соціальному та економічному. По суті, закріплюється положення, що кожен відповідає перед колективом; такі архаїзми як "товаришське зауваження", "громадська догана", "товаришський суд" знівеливали у суспільній свідомості прогресивну роль трудового колективу в реалізації захисту трудових прав працівників. Пресингові функції стосовно забезпечення трудової дисципліни, якими були наділені органи трудового колективу, сформували дещо викривлене розуміння завдань трудового колективу як сторони колективно-трудова відносин. Такий стан речей не міг не вплинути на формування у доктрині трудового права напруги критики концепції трудового колективу. Це було викликано заангажованим правовим регулюванням статусу трудового колективу як об'єднання (утворення) працівників.

Становлення України як незалежної демократичної держави поставило завдання напрацювання національної законодавчої бази з урахуванням кардинальних політичних та економічних зрушень в українському суспільстві й історичних змін у системі міжнародних відносин, які характеризуються виникненням нових незалежних держав. Досвід розвитку держав підтверджує, що адаптація сфери праці до нових засад ринкової економіки завжди супроводжується як виявами економічного прогресу, так і спадом виробництва та інфляційними процесами, що може спричинити, та, як правило, спричиняє, розбіжності між учасниками колективних трудових правовідносин стосовно встановлення умов праці, укладання колективного договору, виконання його умов тощо. Тож у площині колективних трудових правовідносин особлива роль належить трудовому колективу як спільноті людей, яка формується на локальному рівні підприємства, установи й організації, фізичної особи-роботодавця, і від рівня сформованості якого, попри індивідуальний характер трудового договору, залежить продуктивність праці та успіх діяльності в цілому. Поділяємо думку В. Прокопенка, який указував, що підприємство, організація та трудовий колектив – поняття, невід'ємні один від одного. Підприємство виступає не тільки як суб'єкт трудових відносин у зв'язку із застосуванням праці, а й

як господарська одиниця, де працівники створюють особливий суб'єкт трудового права – трудовий колектив. Обидва ці поняття нероздільні: підприємство неможливе без колективу, а останній, у свою чергу, неможливий без наявності засобів виробництва, якими вони користуються у процесі праці, незалежно від того, чию власність вони становлять, яка організація трудової діяльності застосовується [2, с. 117]. Як зазначалось вище, важливою складовою діяльності трудових колективів (якщо не найголовнішою), є узгодження інтересів із роботодавцями щодо умов організації праці, що дозволяє запобігати протиріччям і розбіжностям, які виникають у процесі праці, що завжди поглиблюються та загострюються в часи соціально-економічної нестабільності. На цю обставину вказували, вивчаючи розвиток законодавства з питань розв'язання протиріч і розбіжностей у колективних правовідносинах (колективних трудових спорів), учені Н. Хуторян, М. Стадник, С. Дріжчана, А. Бабаскін, Т. Прокопова. Хвиля страйків, що прокотилася в Україні у 1990–1996 рр. привернула увагу вчених-правознавців, соціологів, економістів та урядових структур, щоб поставити питання про необхідність створення правового механізму розв'язання колективних трудових спорів, розроблення теоретичних положень, які дадуть можливість забезпечити не тільки права трудових колективів, а й власників, оскільки колективні трудові спори будуть більш оперативно вирішуватися, що значно вплине на зменшення матеріальних збитків, які заподіюються страйками [3, с. 117].

Як бачимо, визначальна роль у цьому процесі відводилася, на думку вчених, саме статусу трудових колективів. У резолюції, 3 березня 1998 р. було прийнято Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", у першій редакції ст. 1 якого визначалось, що встановлені цим Законом норми поширюються на найманих працівників й організації, утворені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, та на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також на організації власників [4]. Очевидним є те, що в тексті закону замість поняття трудового колективу застосовується термінологічне словосполучення "організації найманих працівників", тобто чітке визнання трудового колективу стороною колективного спору відсутнє. Таким чином, уже наприкінці 90-х років починається початковий етап поступового відходу від концепції трудового колективу. Хоча в доктрині висловлювалася позиція, що колективний трудовий спір – це насамперед неврегульовані розбіжності, що виникають між трудовим колективом найманих працівників (колективом структурного підрозділу) і власником майна підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом у процесі виникнення, реалізації чи припинення колективних трудових правовідносин [3, с. 125].

На початку 2000-х років у доктрині трудового права України знову активізується увага до проблематики колективно-трудова правовідносин. У цих умовах вагомою подією в наукових колах стає у 2002 р. захист докторської дисертації Г. Чанишевої на тему: "Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання", у якій викладено оновлені підходи щодо значення трудового колективу. Вчена підкреслює, що трудові колективи залишаються більш-менш стійкими утвореннями, які характеризуються єдністю волі, мети й інтересів. У складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права. Юридичне оформлення волі трудового колективу у вигляді рішення загальних зборів (конференції) необхідне при встанов-

ленні та зміні колективних умов праці, укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішенні колективних трудових спорів та в інших випадках здійснення трудовим колективом повноважень, передбачених законодавством. Трудові колективи продовжують відповідати цим вимогам і залишаються суб'єктами трудового права та колективних трудових правовідносин, а їхній правовий статус потребує належного законодавчого закріплення [5, с. 64–65]. Поділяючи у цьому питанні позицію Г. Чанишевої, варто звернути увагу, що попри доктринальні обґрунтування та практичні потреби, до сьогодні залишається належно не врегульований правовий статус такого локального об'єднання (утворення) працівників, як трудовий колектив. Дійсно, наявність застарілого, хоча і чинного законодавства щодо правового регулювання статусу трудового колективу, не лише не вирішує проблему осучаснення його ролі у сфері праці, а навпаки, поглиблює критику концепції трудового колективу й нівелює його важливе практичне значення. Одним із перших у науковій доктрині трудового права України концепцію трудового колективу піддав критиці вчений П. Пилипенко, який, розглядаючи правосуб'єктність трудових колективів, зауважував, що трудовий колектив вважається суб'єктом трудового права. Проте, на відміну від роботодавців та працівників, яких визнають головними суб'єктами цієї галузі, оскільки вони є учасниками власне трудових відносин – основи всього трудового права, трудовий колектив бере участь здебільшого в колективно-трудовах відносинах, а тому його роль не настільки вагома для трудового права, як у названих головних суб'єктів. До того ж значення трудових колективів у суспільному житті дедалі втрачається і це, вважаємо, є цілком закономірне явище [6, с. 186]. Науковець А. Слюсар, аналізуючи правовий стан трудового колективу в період розвитку ринкової економіки, висловлює позицію, що поняття "трудоного колективу" – це не правове поняття і його не можна відносити не лише до суб'єктів трудового права, а й до суб'єктів права взагалі [7, с. 32]. На гостру дискусійність цього питання вказує також С. Вавженчук, який обстоює позицію, що термін "трудоный колектив" свого часу був зручний для формування радянських ідеологічних концепцій. Однак, в умовах сьогодення вчений не бачить на нормативному рівні закріпленого положення, яке давало б можливість ставити знак рівності між такими формами організації осіб, як юридична особа, профспілка та трудовий колектив. Законодавець, окреслюючи трудовий колектив, з одного боку, наділяє його правами й обов'язками, а з іншого – не визначає чітку форму та характер його організації, що тягне своїм наслідком позбавлення його ознак суб'єкта охоронних трудових правовідносин [8, с. 138–140]. Проте, на нашу думку, навіть відсутність належного правового регулювання не може викреслити функціонування колективних трудових правовідносин як явища, що зумовлене самим існуванням факту організації праці певної кількості працівників на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи-роботодавця. На наш погляд, швидше помилково буде не визнавати значення трудового колективу, оскільки він є тим середовищем, де ініціюється виникнення всіх інших утворень та організацій працівників, у тому числі й профспілок або інших уповноважених на представництво працівників органів. Ігноруючи цей факт, начебто в аспекті тенденцій сьогодення, ми займаємося формуванням штучної концепції, яка не має нічого спільного із практичною реалізацією захисту трудових прав працівників через їх представницькі органи. Як слушно зауважує М. Дибань, досліджуючи

проблематику порушення трудових прав працівників у сучасних умовах, трудовий колектив є первинним суб'єктом колективних правовідносин, оскільки саме трудовий колектив ініціює створення уповноважених на представництво колективу працівників органів, які мають представляти й захищати інтереси працівників перед роботодавцем. Відсутність належного правового регулювання статусу трудового колективу призводить до нівелювання виробничої солідарності, що є головною складовою виробничої демократії [9, с. 12]. Звертаючи увагу на дискусію щодо правового статусу трудового колективу, вчена С. Запара констатує, що трудовий колектив наділений законодавством правом на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, яке відповідно до ст. 2 КЗпП належить до основних трудових прав працівників і детально регламентується ст. 245 КЗпП, згідно з якою працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, що діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також стосовно питань соціально-культурного й побутового обслуговування [10, с. 167–168]. Ґрунтуючись на зазначеному констатуємо, що на локальному рівні конструктивна роль у реалізації функцій соціального діалогу належить саме трудовому колективу, який визначає органи, які представлятимуть інтереси працівників, тобто саме на рівні трудового колективу в початковій формі реалізується репрезентативна функція як критерій вибору представників працівників для участі в колективних переговорах на рівні підприємства, установи, організації, фізичної особи-роботодавця. Це теж, як зауважувалось вище, є виявом виробничої демократії. І хоча Законом "Про соціальний діалог" від 23.12.2010 р. № 2862-VI (у редакції станом на 27.05.2022 р.) визначені критерії репрезентативності насамперед щодо профспілкового органу, як представника працівників, проте, пам'ятаємо, що за положеннями ст. 1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 р. № 1045-XIV (у редакції станом на 31.03.2023 р.) первинна організація профспілки – це добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності й виду господарювання [11]. Є очевидною аксіома, що первинні організації профспілок створюються саме трудовими колективами. Визначальне значення трудового колективу вбачає і О. Яремчук, яка зазначає, що правовий статус трудового колективу визначають колективні соціально-трудоі права та інтереси, зокрема право на участь в управлінні працею, право на колективні переговори й укладення колективного договору, право на участь у вирішенні питань оплати й охорони праці, право на затвердження за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету правил внутрішнього трудового розпорядку, право на страйк тощо [12, с. 187]. Підтримує точку зору щодо суспільного значення трудового колективу і професор В. Щербина, який підкреслює, що коли йдеться про сферу соціально-трудоових відносин, основними інститутами громадянського суспільства виступають трудовий колектив, профспілки або інші об'єднання громадян за професійною ознакою, організації роботодавців [13, с. 220]. Розвиваючи ідею виробничої демократії, В. Щербина обґрунтовано констатує, що в умовах демократії та ринкових відносин вирішувати проблеми підприємств, установ, організацій за принци-

пом "усе вирішує пан, господар, управляючий, менеджмент" навряд чи вийде. Суперечливі з економічної або соціальної позиції управлінські рішення, або рішення, які не погоджені із працівниками, а більше того, які в своїй основі нехтуватимуть інтересами працівників, приречені на провал. Форми протидії працівників рішенням роботодавця дуже різноманітні (приховані – рестрикціонізм; кардинальні – страйк) [14, с. 78]. Слід погодитися з В. Волинцем, який, вивчаючи особливості юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності трудових колективів як суб'єктів організаційно-управлінських відносин, доводить, що актуальним є питання удосконалення нормативно-правового регулювання організаційно-управлінських правовідносин, одним із первинних суб'єктів яких є трудові колективи. Специфіка трудового колективу виявляється в тому, що він, порівняно з іншими суб'єктами організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, не є ані юридичною, ані фізичною особою, представляючи собою спільноту, об'єднання працівників. Це обумовлює і специфічність його прав, обов'язків, повноважень, відповідальності [15, с. 199]. Тож розбіжності, які виникають між сторонами колективних соціально-трудових правовідносин, підштовхують до усвідомлення необхідності пошуку нових моделей колективних соціально-трудових конструкцій в аспекті успішної реалізації соціального партнерства та соціального діалогу. Як підкреслював академік О. Процевський, найважливіші зміни відбулися і продовжують відбуватися в соціально-трудовій сфері у зв'язку з реформуванням економіки на ринкових засадах, що значно поширило її приватний характер і реформування на демократичних засадах усіх ланок суспільного життя. Соціальне партнерство як інститут громадянського суспільства, як принцип трудового права формує в Україні європейську соціальну модель, що ґрунтується на високих економічних показниках, високому рівні соціального захисту та соціальному діалозі [16, с. 214]. Тим паче, що у процесі соціального діалогу на локальному рівні є беззаперечним значення для розвитку колективних трудових відносин нормотворчості трудових колективів, про що слушно зазначає науковець Д. Сіроха [17, с. 8]. Як справедливо вказує О. Кисельова, основним локальним нормативним актом є колективний договір, який виступає основною організаційно-правовою формою участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією [18, с. 248]. Досліджуючи зміст правосуб'єктності трудового колективу, В. Костюк звертає увагу на те, що трудові колективи наділяються повноваженнями з питань колективно-договірного регулювання суспільно-трудових відносин. Вони беруть участь у розробленні колективних договорів, обговорюють їх і приймають згідно з ними рішення, уповноважують профспілкові комітети підприємств і організацій підписати ці договори; здійснюють заходи для забезпечення виконання колективних договорів тощо. Також трудові колективи здійснюють повноваження з питань нормування й оплати праці. Вони пропонують і здійснюють заходи із впровадження форм організації праці, що сприяють підвищенню її продуктивності, виконанню встановлених планів з меншою чисельністю персоналу, поліпшенню використання робочого часу; беруть участь у розробленні пропозицій, спрямованих на розширення застосування технічно обґрунтованих норм виробничих і трудових затрат тощо [19, с. 314]. Виходячи з цього, дискусійною та недоцільною, на нашу думку, є відмова у новому Законі України "Про колективні угоди та договори" від 23.02.2023 р. № 2937-IX (далі – Закон № 2937-IX) [20], як, до речі, і в попередньому, ще чинному на сьогодні

Законі України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 р. № 3356-XII (у редакції станом на 11.12.2022 р.) від застосування поняття "трудовий колектив". У Законі № 2937-IX стороною колективного договору вказано "сторона працівників" (ст. 7). Якщо навіть видається, що поняття "трудовий колектив" має змістове забарвлення радянської ідеології попереднього століття, то слушно його замінити поняттям "колектив працівників". Адже, іменуючи стороною колективних трудових правовідносин "працівники", указується лише на факт існування трудових правовідносин між кожною з цих фізичних осіб і роботодавцем. Це окремі суб'єкти, які мають індивідуальні трудові права та обов'язки, але не на об'єднану організовану спільноту, яким є трудовий колектив, що має свої колективні права, обов'язки, інтереси й можливості їх юридичного захисту. Щодо цього питання чіткою та логічною є позиція Р. Бутинської, яка застосовує поняття *колектив працівників*, обґрунтовуючи, що є необхідність переосмислити роль і правову природу трудового колективу в напрямку орієнтації їх на ринкові відносини й демократичні принципи. З таких позицій потрібно розглядати його конкретні повноваження. Права колективу працівників регулюються трудовим законодавством, а також локальними нормативно-правовими актами. На рівні з колективом працівників законодавство також наділяє правами і колективи працівників структурних підрозділів та окремі категорії працівників [21, с. 151–152]. Таке бачення має раціональну складову хоча б тому, що заміна поняття (а не відмова!) "трудовий колектив" на поняття "колектив працівників" надало б йому нове, навіть з лінгвістичної позиції, звучання. На нашу думку варто залишити "колективну" складову в назві суб'єкта. У науковій літературі не висловлювалися заперечення, не відслідковувалася "радянська ідеологія" у термінологічних словосполученнях "колективний договір", "колективна угода", "колективні трудові спори", "колективні трудові правовідносини" тощо. Чому ж у назві суб'єкта необхідно відмовлятися від ознаки, яка є визначальною у характеристиці явища, що іменується?

Зрозуміло, що одним із першочергових у процесі реформування трудового законодавства є завдання дератифікації законодавства про працю та його дієвого оновлення з урахуванням тенденцій сьогодення. Утім, викликає подив, що згідно із Законом України "Про дератифікацію законодавства України" від 21.04.2022 р. № 2215-IX [22], серед переліку нормативних актів, які не застосовуються на території України, Закон "Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" відсутній. Видається, що такий підхід не є конструктивним, хоча б тому, що як зазначалося вище, цей Закон за змістом переобтяжений архаїчними штампами й потребує повного осучаснення та перегляду, що має бути вирішено у процесі кодифікації трудового законодавства. Відсутність ефективного кодифікаційного процесу трудового законодавства України призвело до того, що багато відносин, попри численні зміни й доповнення, які вносилися до нього протягом багатьох років і продовжують вноситися у зміст цього законодавчого акту, залишаються належно нерегульованими. Зокрема, потребує змін ст. 252-1, у якій закріплено, що трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [23]. Проте, як справедливо вказує М. Дибань, всі інші статті цього розділу присвячені трудовій діяльності колективу бригади, що звужує і не

розкриває правове становище трудового колективу загалом [24, с. 118]. Тож є нагальна потреба врегулювати правове становище колективу працівників, що узгоджується з принципами деєрадянзації та вдосконалення законодавства про працю та, базуючись на досвіді країн європейської спільноти, слугуватиме формуванню проєвропейського розуміння значення діяльності колективу працівників у напрямку ефективної реалізації представницької та захисної функції в колективних трудових правовідносинах (укладання колективних договорів, вирішення колективних трудових спорів тощо).

Висновки. Проведене дослідження значення та ролі трудового колективу як сторони колективно-трудова правовідносин дозволяє дійти таких висновків.

1. Роль трудового колективу як об'єднання (утворення) працівників підприємства, установи, організації, діяльність якого спрямована на захист трудових прав та інтересів усіх учасників трудового процесу, з моменту вношення його статусу була заполітизована у змісті положень Закону "Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями".

2. Процес формування національного трудового законодавства України, зокрема в частині правового регулювання статусу учасників колективно-трудова правовідносин, не завжди відповідав реаліям сьогодення і був невідповідним, що не сприяло створенню ефективного правового механізму захисту трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах. Тривалий час так і залишалися (і навіть залишаються на сьогодні) не оновленими положення багатьох законодавчих та інших нормативно-правових актів, які регламентують колективно-трудова правовідносини і, зокрема, статус трудового колективу як основного суб'єкта таких відносин.

3. Значення та роль трудового колективу закладено у самій природі цієї спільноти працівників, оскільки саме ця спільнота є первинним середовищем, яке ініціює утворення інших уповноважених на представництво працівників органів на локальному рівні (первинна профспілкова організація тощо).

4. З метою перегляду й осучаснення понятійного правового апарату, який застосовується для іменування та характеристики колективного утворення працівників на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи-роботодавця варто підтримати доктринальні положення щодо доцільності заміни поняття "трудова колектив", яке в ментальному розумінні сприймається як архаїчний заангажований штамп минулого, на "колектив працівників", що більше відповідає сучасним запитам суспільства. Одночасно вважаємо не виправданою заміну терміну "трудова колектив" на "працівники".

5. Процес деєрадянзації та систематизації трудового законодавства України повинен здійснюватися не половинчато, а ґрунтовно, повною мірою вирішувати завдання оновлення законодавства про працю, охоплюючи всі проблемні площини трудових правовідносин, зокрема щодо врегулювання правового статусу колективу працівників як суб'єкта трудового права і первинного учасника соціального діалогу на локальному рівні.

Список використаних джерел

1. Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон від 01.08.1983 р. № 9501-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text>
2. Прокопенко В. І. Трудове право: курс лекцій : для студентів юрид. вузів та факультетів / В. І. Прокопенко. – К.: Вентурі, 1996. – 224 с.
3. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – 180 с.

4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/137/98-vr/ed19980303#Text>

5. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Чанишева Г. І.; Одеська нац. юрид. академія. – О., 2001. – 418 с.

6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів: видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 1999. – 214 с.

7. Слюсар А. М. Трудовий колектив і його правовий стан у період розвитку ринкової економіки / А. М. Слюсар // Проблеми законності: републіканський міжвідомчий збірник. – Вип. 51. – Х., 2001. – С. 27–32.

8. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник / С. Я. Вавженчук. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Х.: Право, 2021. – 592 с.

9. Дибань М. П. Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. П. Дибань. – Київ: нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – Київ, 2017. – 20 с.

10. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія / С. І. Запара. – Суми: Сумськ. нац. аграрн. ун-т, 2013. – 380 с.

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

12. Яремчук О. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права / О. Яремчук // Право і безпека. – 2004. – № 3–1. – С. 186–189.

13. Іншин М. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діа плюс, 2016. – 328 с.

14. Щербина В. І. Трудове право України: підручник / за ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

15. Волинець В. В. Теоретико-правові засади організаційно-правових відносин у трудовому праві України: монографія / В. В. Волинець. – Харків: Київ: Діа Плюс, 2016. – 396 с.

16. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

17. Сіроха Д. І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Д. І. Сіроха. – Київ: Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2021. – 39 с.

18. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія / О. І. Кисельова. – Х.: Колегіум, 2017. – 428 с.

19. Костюк В. Л. Зміст правосуб'єктності трудового колективу: проблеми та напрями вдосконалення / В. Л. Костюк // Держава і право. – 2011. – Вип. 54. – С. 311–316.

20. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

21. Бутинська Р. Правовий статус учасників колективних трудових правовідносин: монографія / Р. Бутинська. – Л.: вид-во "Растр-7", 2020. – 234 с.

22. Про деєрадянзацію законодавства України: Закон України від 24.04.2022 р. № 2215-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>

23. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII (у ред. станом на 27.01.2023) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text)

24. Дибань М. П. Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дибань М. П.; Київ: нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – Київ, 2017. – 229 с.

References

1. Pro trudovi kolektyvy ta pidvyshchennya yikh roli v upravlinni pidpryyemstvamy, ustanovamy, orhanizatsiyamy [Law on labour collectives and enhancing their role in the management of enterprises, institutions, organizations] Zakon vid 01.08.1983 r. № 9501-KH. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text> (in Ukrainian).
2. Prokopenko V. I. Trudove pravo: Kurs lektsiy [Labour Law: lecture course for students of law universities and faculties.] K.: Venturi, 1996. 224 s. (in Ukrainian).
3. Udoshonalennya trudovoho zakonodavstva v umovakh rynku [Improvement of labour legislation in market conditions] / vidp. red. N. M. Khutoryan. K.: In Yure, 1999. 180s. (in Ukrainian).
4. Pro porядok vyrishennya kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) [Law on the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)]: Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 r. № 137/98-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/137/98-vr/ed19980303#Text> (in Ukrainian).
5. Chanyшева H. I. Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretychni ta praktychni problemy pravovoho rehulyuvannya [Collective relations in the sphere of labor: theoretical and practical problems of legal regulation] Dys... d-ra yuryd. nauk: 12.00.05 / Odes'ka natsional'na yurydychna akademiya. O., 2001. 418 ark. (in Ukrainian).
6. Pylypenko P. D. Problemy teoriiy trudovoho prava [Problems of labour law theory]: Monohrafiya. L'viv: Vydavnychyy tsentr LNU imeni Ivana Franka. 1999. 214s. (in Ukrainian).

7. Slyusar A.M. Trudovyy kolektyv i yoho pravovyy stan v period rozvytku rynkovoy ekonomiky. Problemy zakonnosti [Labour collective and its legal status in the period of market economy development. Problems of legality]: Respublikans'kyy mizhvidomchyy zbirnyk. Vyp. 51. KH., 2001. S. 27–32. (in Ukrainian).
8. Vavzhenchuk S.YA. Okhrona ta zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv [Protection and defense of workers' labour rights]: pidruchnyk. 3-tye vyd., pererob. i dopov. Kharkiv: Pravo, 2021. 592 s. (in Ukrainian).
9. Dyban' M. P. Porushennya trudovykh prav pratsivnykiv u suchasnykh umovakh [Violation of workers' labour rights in modern conditions]: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 - Trudove pravo; pravo sotsial'noho zabezpechennya; Kyiv. nats. un-t im. T. Shevchenka. Kyiv, 2017. 20 s. (in Ukrainian).
10. Zapara S.I. Zakhyst prava na pratsyu: teoretychni zasady stanovlennya ta rozvytku [Protection of the right to work: theoretical foundations of formation and development]: monohrafiya. Sumy: Sums'kyy natsional'nyy ahrannyi universytet, 2013. 380 s. (in Ukrainian).
11. Pro profesiyni spilky, yikh prava ta harantiyi diyal'nosti [Law on trade unions, their rights and guarantees of activity]: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 r. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (in Ukrainian).
12. Yaremchuk O. Trudovyy kolektyv yak sub"yekt trudovoho prava [Labour collective as a subject of labour law]. Pravo i bezpeka. 2004. № 3–1. S. 186–189. (in Ukrainian).
13. Inshyn M.I., Shcherbyna V.I. Ideolohichni osnovy suchasnoho trudovoho prava Ukrainy [Ideological foundations of modern Labour Law in Ukraine]: monohrafiya. KH.: Disa plyus, 2016. 328 s. (in Ukrainian).
14. Shcherbyna V.I. Trudove pravo Ukrainy [Labour Law of Ukraine]: pidruchnyk / Za red. V.S. Venediktova. K.: Istyna, 2008. 384 s. (in Ukrainian).
15. Volynets' V.V. Teoretyko-pravovi zasady orhanizatsiyno-pravovykh vidnosyn u trudovomu pravi Ukrainy [Theoretical and legal foundations of organizational-legal relations in Labour Law of Ukraine]: monohrafiya. Kharkiv; Kyiv: Disa Plyus, 2016. 396 s. (in Ukrainian).
16. Protsevs'kyy O.I. Metodolohichni zasady trudovoho prava [Methodological foundations of Labour Law]: monohrafiya. KH.: KHNADU, 2014. 260 s. (in Ukrainian).

17. Sirokha D.I. Normotvorchist' sub"yektiv trudovoho prava [Legislative activities of subjects of Labour Law]: avtoref. dys. ... dokt. yuryd. nauk : 12.00.05 - Trudove pravo; pravo sotsial'noho zabezpechennya. Kyiv. nats. un-t im. T. Shevchenka. Kyiv, 2021. 39 s. (in Ukrainian).
18. Kysel'ova O.I. Spivvidnoshennya mizhnarodnoho, derzhavnoho, kolektyvno-dohovimoho ta indyvidual'no-dohovimoho rehulyuvannya trudovykh vidnosyn [Relationship between international, state, collective agreement and individual agreement regulation of labour relations]: monohrafiya. KH.: Kolehium, 2017. 428 s. (in Ukrainian).
19. Kostyuk V.L. Zmist pravosub'yektnosti trudovoho kolektyvu: problemy ta napryamy vdoskonalennya [The content of legal subjectivity of labour collective: problems and directions for improvement]. Derzhava i pravo. 2011. Vyp. 54. S. 311–316. (in Ukrainian).
20. Pro kolektyvni uhody ta dohovory [Law on collective agreements and contracts]: Zakon Ukrainy vid 23.02.2023r. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (in Ukrainian).
21. Butyn'ska R. Pravovyy status uchastnykiv kolektyvnykh trudovykh pravovidnosyn [Legal status of participants in collective labour legal relations]: monohrafiya. L'viv: Vydavnytstvo "Rastr-7", 2020. 234 s. (in Ukrainian).
22. Pro deradyanizatsiyu zakonodavstva Ukrainy [Law of Ukraine On decommunization of legislation in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 24.04.2022 r. № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text> (in Ukrainian).
23. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, Zakon Ukrainy [Labor Code of Ukraine] No 322-VIII (1971). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (in Ukrainian).
24. Dyban' M.P. Porushennya trudovykh prav pratsivnykiv u suchasnykh umovakh [Violation of labor rights of employees in modern conditions]: Dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05 - Trudove pravo; pravo sotsial'noho zabezpechennya. Kyiv. nats. un-t im. T. Shevchenka. Kyiv, 2017. 229 s. (in Ukrainian).

Надійшла до редколегії 24.05.23

S. Chernous, PhD (Law), Associate Prof.

ORCID ID: 0000-0003-0226-1696,

O. Tyshchenko, Dr. Sc. (Law), Prof.

ORCID ID: 0000-0002-3859-3046

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

ON THE LABOUR COLLECTIVE CONCEPT IN MODERN CONDITIONS

The article examines the theoretical and legal problems of determining the legal status of the labour collective as a subject of Labour Law and a party to collective labour relations. The concept of collective labour relations, which stem from the 80s of the last century, is analyzed. The ideological and substantive problems of the Law "On Labour Collective and Increasing Their Role in the Management of Enterprises, Institutions, and Organizations" are cited. The problems of the legal status regulation of the labour collective in the Code of Labour Laws of Ukraine are being followed.

Gaps regarding the consolidation of the concept of "labour collective" as a party to collective labour relations and collective labour disputes in the Laws of Ukraine "On collective contracts and agreements", "On collective agreements and contracts" and "On the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)" are indicated. Scientific opinions are criticized, the latter argue for the need to completely abandon the labour collective concept as an "ideological relic of the past" and deny the existence of such a subject to Labour Law.

Attention is focused on the doctrinal position that the labour collective is the primary entity that unites employees at the local level of the enterprise, institution, and organization and in relations with a physical person – employer, which initiates the formation of other bodies authorized to represent employees. Emphasis is placed on the importance of the role of the labour collective in ensuring industrial democracy at the enterprise, institution, and organization and in relations with a physical person – employer. The special status of the labour collective as a party to the social dialogue is indicated. The need to intensify the modernization of labour legislation in terms of the legal status regulation of the labour collective is proven. The point of view regarding the expediency of replacing the concept of "labour collective" with "employee collective" is supported, which in terms of content and mental perception fully corresponds to current trends.

Keywords: the concept of the labour collective, collective labour relations, social dialogue, industrial democracy, employee collective, modernization of labour legislation.